Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 9 novembre 2016 (Avenant n° 46 du 9 novembre 2016)

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1930

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 9 novembre 2016 (Avenant n° 46 du 9 novembre 2016)

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 30 du 9 février 2026 relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) au 1er février 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635524

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635524

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

7 novembre 2026 à 01:57

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 8.1

Article 8.2

Article 8.3

Article 8.4

Article 8.5

Article 8.6

Article 9

Article 10

Article 11

Article 12

Article 13

Article 14

Article 15

Article 16

Article 17

Article 18

Article 19

Article 20

Article 21

Article 22

Article 12

Article 13

Article 14

Article 15

Article 16

Article 17

Article 18

Article 19

Article 20

Article 21
Article 22
Article 23
Article 24
Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 23
Article 24
Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 29
Article 30
Article 31
Article 32
Article 33
Article 34
Article 35
Article 35.1
Article 35.2
Article 35.3
Article 35.4
Article 35.5
Article 35.6
Article 35.7
Article 36
Article 37
Article 38
Article 39
Article 40
Article 41
Article 42
Article 43
Article 44
Article 45
Article 46
Article 47
Article 48
Article 49
Article 50
Article 51
Article 52
Article 53
Article 54
Article 55

Article 56
Article 57
Article 58
Article 59
Article 60
Article 61
Article 62
Article 63
Article 64
Article 65
Article 66
Article 67
Article 68
Article 69
Article 70
Article 71
Article 72
Article 73
Article 74
Article 75
Article 76
Article 77
Article 78
Article 79
Article 80
Article 81
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant salaires en vigueur
Article

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Avenant n° 7 du 3 décembre 1999 relatif à la formation FIMO et FCOS des chauffeurs
Article préambule
Article
Article
Article
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 3 (1)
Article 4
Avenant : Avenant du 10 septembre 2004 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Accord du 13 décembre 2005 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant n° 27 du 6 mars 2008 relatif aux formations obligatoires (FIMO et FCOS)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Avenant : Accord du 11 octobre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2

Article 3.3
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Avenant : Avenant n° 3 du 24 mai 2017 relatif à la pause quotidienne
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant n° 4 du 5 juillet 2017 relatif à la clause de non-concurrence
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Accord du 3 juillet 2018 relatif à l'agenda social 2018-2019
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 6 du 3 juillet 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliatio
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 7 du 3 juillet 2018 relatif au compte épargne-temps
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 8 du 6 novembre 2018 modifiant la convention collective
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5

Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Avenant : Avenant n° 10 du 21 mai 2019 relatif au contingent d'heures supplémentaires pour les chauffeurs-livreurs
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 3.4
Article 3.5
Avenant : Avenant n° 11 du 23 septembre 2019 relatif au forfait-jours annuel pour les salariés non cadres itinérants
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant n° 14 du 17 septembre 2020 à la convention collective relatif à la modification de l'annexe III « Garantie de ressource »
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 2 juillet 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article
Article
Article

Avenant : Avenant n° 21 du 29 juin 2022 relatif à la modification de l'annexe III « Garantie de ressource » et de l'annexe IV « Régime de prévoyance comp

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article

Avenant : Accord du 19 avril 2024 relatif au partage de la valeur ajoutée

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article

Avenant : Accord du 20 mai 2025 relatif à la liste des métiers relativement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 3.1

Article 3.2

Article 3.3

Article 3.4

Article 3.5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Article 12

Article

Article 5

Article 4

Article

Article

Article

Article

Article

Avenant : Avenant n° 1 du 11 septembre 2025 à l'accord du 20 mai 2025 relatif à la liste des métiers exposés à des risques ergonomiques prévue à l'artic

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Avenant : Avenant n° 2 du 21 janvier 2026 à l'accord du 20 mai 2025 relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques p
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Avenant n° 23 du 10 mars 2006 relatif aux salaires
Article
Avenant salaires : Avenant n° 24 du 5 janvier 2007 relatif aux salaires
Article
Avenant salaires : Avenant n° 25 du 27 décembre 2007 relatif aux salaires minima (1)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Avenant salaires : Avenant n° 29 du 13 février 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009
Article 1er
Article 2
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Avenant salaires : Avenant n° 30 du 17 février 2010 relatif aux salaires minima au 1er février 2010
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Avenant salaires : Avenant n° 34 du 17 mai 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6

Article 7
Article
Article
Article
Avenant salaires : Avenant n° 36 du 19 juin 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Avenant salaires : Avenant n° 39 du 16 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant salaires : Avenant n° 42 du 11 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Avenant n° 43 du 23 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant salaires : Avenant n° 9 du 19 mars 2019 relatif aux rémunérations mensuelles minimum au 1er mars 2019
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4

Article 5
Article 6
Avenant salaires : Avenant n° 13 du 7 janvier 2020 relatif aux rémunérations mensuelles minimum (REMM) au 1er janvier 2020
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Avenant n° 15 du 28 janvier 2021 relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) au 1er février 2021
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Avenant n° 17 du 10 novembre 2021 relatif aux rémunérations mensuelles minimales au 1er novembre 2021
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Avenant n° 20 du 11 mai 2022 relatif aux salaires minima au 1er mai 2022
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Avenant n° 23 du 17 janvier 2023 relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) au 1er février 2023
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Avenant n° 25 du 10 mai 2023 relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) au 1er mai 2023
Article
Article 1er
Article 2
Article 3

Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Avenant n° 26 du 17 janvier 2024 relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) au 1er janvier 2024
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 9 novembre 2016 (Avenant n° 46 du 9 novembre 2016)

ART.

La convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 s'est enrichie d'année en année de nouvelles dispositions.

En effet, de nombreux accords et avenants sont venus compléter le texte initial et ont conduit à des répétitions et des disparités de vocabulaire. Subsistaient également dans le texte de la convention, des dispositions devenues illégales ou obsolètes du fait des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Les partenaires sociaux ont convenu, par un accord signé le 20 janvier 2015, de clarifier le texte de la convention collective et de promouvoir le dialogue social dans les entreprises.

L'objectif poursuivi est de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité et d'un socle social rénové dans sa forme, afin d'écarter les difficultés d'interprétation, de favoriser l'attractivité de la convention et d'assurer sa conformité avec la législation et avec la réglementation actuelles sans apporter de modification sur le fond.

Pour ce faire, les parties signataires ont convenu de regrouper dans un document unique l'ensemble des dispositions de la convention collective, des avenants et de ses annexes.

Seules les dispositions des avenants ayant valeur normative ou contractuelle sont intégrées dans le texte révisé. Les préambules de ces avenants et les éléments de contexte sans valeur normative ou contractuelle conservent quant à eux une valeur informative. Il conviendra de se référer aux avenants auxquels ils se rapportent en cas de difficultés d'interprétation.

Les dispositions ainsi mises à jour se substituent à l'ancien texte de la convention collective, à ses avenants et annexes.

La conclusion de l'accord du 20 janvier 2015 visait à encadrer le travail que les partenaires sociaux se sont engagés à mener.

Les parties signataires de l'accord du 20 janvier 2015, réunies en commission paritaire plénière, ont décidé de la constitution d'un groupe technique paritaire de travail, comprenant deux représentants pour chaque syndicat, chaque membre étant susceptible de se faire remplacer en cas d'empêchement.

Le groupe technique paritaire s'est réuni sept fois depuis l'automne 2015 suivant un planning partagé.

À l'issue des travaux du groupe technique paritaire, la commission paritaire plénière a été saisie du projet de texte mis à jour de la convention collective le 9 novembre 2016.

Le texte ci-dessous est le résultat de ce travail paritaire.

ART. 1er

Les dispositions du présent avenant se substituent à l'ensemble des dispositions de la CCN meunerie du 16 juin 1996 (IDCC 1930), annexes comprises.

ART. 2

À compter de la date d'effet du présent avenant le titre de la convention collective nationale est rédigé comme suit :

« Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains ».

ART. 3

À compter de la date d'effet du présent avenant, les éventuels avenants de révision qui interviendront après sa date de signature seront numérotés à partir de 1.

ART. 4

À compter de la date d'effet du présent avenant, la CCN des métiers de la transformation des grains est rédigée comme suit :

ART. 5

À compter de la date d'effet du présent avenant, la FNAF CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil, adhère à la CCN meunerie signée le 16 juin 1996 (IDCC 1930).

ART. 6

Le présent avenant et ses annexes seront déposés auprès des services du ministre chargé du travail, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

À l'exception des dispositions relatives au compte épargne-temps (art. 67 de la présente convention collective) dont l'entrée en vigueur ne sera effective que le jour de la parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant de révision, ce texte est applicable à compter de la date d'inscription de son dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires demandent son extension au ministre du travail.

ART. 1er

La présente convention collective nationale et ses annexes règlent les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité exclusive ou principale relève d'au moins un des secteurs d'activité suivants :
– meunerie ;
– semoulerie ;
– rizerie ;
– fabrication d'aliments pour animaux.

La présente convention et ses annexes s'appliquent à tous les établissements situés sur le territoire national, Corse, dans les DROM-COM (départements ou régions français d'Outre-mer – collectivités d'Outre-mer), ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, exploitant à titre principal au moins une des activités définies ci-dessus.

Sont présumés entrer dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement par l'Insee dans les rubriques suivantes (classe ou groupe) de la nomenclature d'activités française (NAF) résultant du décret n° 2007-1888 en date du 26 décembre 2007 (Journal officiel du 30 décembre 2007) :
– 10.61A : meunerie ;
– 10.61B : autres activités de travail des grains ;
– 10.91Z : fabrication d'aliments pour animaux de ferme.

La convention collective des métiers de la transformation des grains s'applique également au personnel des syndicats, associations et comités professionnels patronaux signataires ou adhérant aux dispositions conventionnelles ci-après.

ART. 2

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ART. 3

Jusqu'à l'issue du cycle électoral au cours duquel cette convention est conclue :
– une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention et signataires ou adhérentes de la convention peuvent demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes ;
– une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes et représentatives dans le champ d'application de la convention peuvent demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes.

À l'issue du cycle électoral :
– les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente CCN sont habilitées à engager la procédure de révision ;
– et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente CCN sont habilitées à engager la procédure de révision.

ART. 4

Les partenaires sociaux de la branche métiers de la transformation des grains s'engagent à identifier régulièrement les dispositions de la CCN qui seraient impactées par des évolutions législatives ou réglementaires et à modifier le texte de la CCN en conséquence.

Cette mise à jour éventuelle sera opérée au minimum une fois tous les 2 ans et au plus tard, pour la première fois, 2 ans après l'entrée en vigueur du présent avenant de révision.

ART. 5

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

Elle sera effectuée avec un préavis de 3 mois durant lequel les parties examineront les possibilités de renégociation et engageront les négociations d'un accord de substitution à la demande d'une des parties intéressées. Passé ce délai, la convention continuera de produire ses effets conformément aux dispositions légales.

Toutefois, en cas de dénonciation par l'une seulement des parties, les autres parties contractantes auront la possibilité de convenir avant l'expiration du délai de préavis, du maintien, en ce qui les concerne, des dispositions de la présente convention.

ART. 6

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction aux avantages particuliers de quelque nature qu'ils soient, acquis sur le plan d'un établissement, antérieurement à sa date de signature, individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel, étant entendu que les conditions d'application et de durée de ces avantages dans l'établissement restent ce qu'elles étaient.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

ART. 7

Toute organisation syndicale qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

ART. 8

L'adresse numérique et postale du secrétariat de cette commission est la suivante : Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche Métiers de la transformation des grains, ANMF, 66, rue la Boétie, 75008 Paris, socialccnmtg@glaboetie.org.

ART. 8.1

La CPPNIC exerce, en application des dispositions du code du travail en vigueur, les missions suivantes :

1. Représente ladite branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3. Établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

4. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

5. Elle se réunit plusieurs fois par an selon les dispositions du code du travail pour négocier les thématiques obligatoires et pour négocier les thématiques de l'agenda social (cf. articles 8.3.1 et 8.3.2).

ART. 8.2

Article 8.2.1
Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés représentant les organisations de salariés siégeant à la commission paritaire.

Sauf accord d'entreprise, ces autorisations sont accordées, après préavis d'au moins 3 jours ouvrés et à condition qu'elles n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, sur présentation d'un document écrit émanant du secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation. Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Ces autorisations sont accordées dans les limites déterminées d'un commun accord par les organisations intéressées, notamment en ce qui concerne le nombre de délégués, les dates et durées des réunions (y compris les réunions préparatoires).

Article 8.2.2
Temps de repos et rémunération

La rémunération des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer aux réunions est maintenue par l'employeur.

Les salariés d'entreprise appelés à participer aux réunions et/ou groupes de travail doivent obligatoirement bénéficier du repos quotidien légal (11 heures consécutives).

Conformément à l'article L. 3121-4 du code du travail, le temps de déplacement pour se rendre à une réunion n'est pas un temps de travail effectif. Par conséquent, il n'est pas rémunéré et décompté comme tel.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Article 8.2.3
Remboursement des frais

Les frais de déplacement afférents aux réunions de la CPPNIC, y compris les réunions préparatoires, sont remboursés par le secrétariat de la branche, sur justificatif, selon le barème fixé par les partenaires sociaux.

Ces dispositions sont également applicables aux commissions techniques visées aux articles 8.4 et 8.5 de la CCN MTG.

Article 8.2.4
Composition

Article 8.2.4.1
Composition dans le cadre de la négociation

Le nombre de délégués est fixé à cinq par organisation de salariés représentatives au sein de la branche pour la commission paritaire permanente de négociation et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives signataires ou adhérentes à la convention collective.

Article 8.2.4.2
Composition dans le cadre de la conciliation et/ ou de l'interprétation

La commission d'interprétation et/ou de conciliation est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative de salariés signataire ou adhérente à la convention collective et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives signataires ou adhérentes à la convention collective.

Lorsqu'une commission de conciliation et d'interprétation a lieu le même jour qu'une commission de négociation, le nombre de siège est le même que celui défini à l'article 8.2.4.1.

Article 8.2.4.3
Composition des commissions techniques

La composition des commissions techniques ad hoc est fixée paritairement par l'accord constituant ladite commission.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 19 avril 2019 - art. 1)

ART. 8.3

Article 8.3.1
Agenda social

Chaque année, la commission définit, conformément aux dispositions du code du travail, par accord, son calendrier de négociations, en précisant son objet et son périmètre.

Article 8.3.2
Réunions périodiques obligatoires

La commission paritaire se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations périodiques obligatoires de branche visées par les dispositions du code du travail :
– négociation annuelle sur les salaires ;

– négociation triennale sur :
– – l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– – les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
– – les travailleurs handicapés ;
– – la formation professionnelle et apprentissage.

– négociation quinquennale sur :
– – les classifications ;
– – l'épargne salariale.

Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation.

En conséquence, les conventions et accords collectifs de la branche des métiers de la transformation des grains faisant l'objet d'une procédure d'extension, il revient à la commission paritaire permanente de négociation de négocier et conclure les accords portant sur les thèmes de négociations, relevant des missions générales et collectives, dédiées à la branche.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi. Ils font ensuite l'objet des formalités de publicité, notamment sur la base de données nationale.

S'il y a lieu, les membres de la commission paritaire permanente de négociation peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en commission technique paritaire.

Article 8.3.3
Domaines réservés à la branche

Dans les matières énumérées aux 1° à 13° de l'article L. 2254-1 du code du travail, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

À titre indicatif, il s'agit des thèmes suivants :
– les salaires minima hiérarchiques ;
– les classifications ;
– la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
– la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
– les garanties collectives complémentaires en matière de protection sociale ;
– certaines dispositions en matière de temps de travail : notamment les heures d'équivalences, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, la modulation du temps de travail sur une période supérieure à 1 an et jusqu'à 3 ans, ainsi qu'en matière de temps partiel qui reste régulé par la branche (durée minimale de travail, taux de majoration des heures complémentaires, modalités d'augmentation temporaire de la durée de travail par avenant) ;
– certaines dispositions relatives aux contrats à durée déterminée : durée, transmission du contrat écrit, contrats successifs sur le même poste ; et aux contrats de travail temporaire : durée, renouvellement, succession de contrats. Les motifs de recours aux contrats courts et le préavis restent cadrés par la loi ;
– les mesures relatives aux contrats de chantier ;
– l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
– les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application citées à l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
– certains cas de recours au travail temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1er et 2e alinéas de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
– la rémunération minimale et l'indemnité d'apport d'affaire du salarié porté.

Article 8.3.4

Domaines ouverts à la négociation de branche, avec prévalence optionnelle des dispositions de la convention ou de l'accord de branche, en application de l'article L. 2253-2 du code du travail :

Dans les matières ci-dessous énoncées, les dispositions de la convention ou de l'accord de branche prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à leur date d'entrée en vigueur, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Sont visés les thèmes suivants :
– la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
– l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
– l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
– les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Article 8.3.5
Convocation

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée, par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée des documents présentés en réunions et/ ou utiles à la négociation.

ART. 8.4

Les partenaires sociaux peuvent créer par accord collectif de branche une commission technique paritaire.

Les commissions techniques paritaires créées par accord collectif conclu antérieurement au présent accord sont maintenues. À ce jour, compte tenu de la création et des missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche, il s'agit de la commission paritaire nationale de l'emploi créée par l'accord du 10 septembre 2004.

ART. 8.5

La CPPNIC peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation et de conciliation d'une convention ou d'un accord collectif par un employeur ou un salarié de la branche des métiers de la transformation des grains, par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

La lettre de saisine doit exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre le salarié et l'employeur sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La commission technique d'interprétation doit alors se réunir dans le mois suivant la saisie par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les 8 jours suivant la réunion.

En cas de constat de non-conciliation par la commission, la procédure suivie ne fait pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission doit en être informée par la partie demanderesse.

La commission statue valablement, à la condition que soient présents au moins deux représentants des organisations professionnelles du collège des employeurs et deux représentants des organisations syndicales du collège des salariés.

Si ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle réunion doit être convoquée dans les 15 jours et se tiendra sans condition de quorum, à condition que les deux collèges soient représentés.

Les organisations syndicales membres de la présente commission, ainsi que les parties convoquées doivent signifier 7 jours au moins avant la date de la réunion, leur participation effective à celle-ci. (1)

Les délibérations de la commission sont adoptées à une majorité au moins égale aux 2/3 des membres présents ou représentés. Si la majorité des membres présents ou représentés n'est pas atteinte, aucune délibération n'est adoptée et cette absence de délibération est notifiée aux parties concernées par la demande d'interprétation par le secrétariat de la branche. (1)

Les organisations syndicales membres de la présente commission sont convoquées à la réunion au moins 20 jours calendaires avant la date de celle-ci. La convocation est accompagnée des documents présentés en réunions et/ou utiles à la commission. (1)

Les avis de la commission acquièrent une valeur identique à celle des dispositions de la convention collective et sont publiés en annexe à celle-ci.

Ils sont déposés au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

(1) Les alinéas 9, 10 et 11 de l'article 8.5 sont étendus sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 19 avril 2019 - art. 1)

ART. 8.6

Les conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps sont transmis à la CPPNIC. (1)

Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires doivent être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, doit être mentionnée.

L'employeur doit informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il doit donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche doit accuser réception des conventions et accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale.

Ces accords sont transmis pour information à la CPPNIC. L'absence de communication de ces accords n'entache pas leur validité.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 19 avril 2019 - art. 1)

ART. 9

Les parties contractantes reconnaissent mutuellement la liberté d'opinion, ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel régulièrement constitué de leur choix.

Les employeurs et les salariés s'engagent à ne prendre, en aucun cas, en considération, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, l'origine du salarié, son sexe, ses mœurs, son orientation ou identité sexuelle, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son lieu de résidence, son état de santé ou son handicap.

(1) L'article 9 est étendu sous réserve de la prise en compte des nouveaux critères de discriminations issus de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{e} siècle publiée au Journal officiel du 19 novembre 2016 et de la loi n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique publiée au Journal officiel du 1er mars 2017.
(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

ART. 10

1° Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales bénéficieront d'autorisations d'absence non rémunérées, sauf accord d'entreprise, accordées, après préavis d'au moins 3 jours, et à condition qu'elles n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, pour assister aux réunions statutaires ordinaires desdites organisations, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

2° Dans les mêmes conditions, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés appartenant à des organismes paritaires créés ou approuvés par les pouvoirs publics pour assister aux réunions des commissions ou conseils de ces organismes dont ils seraient membres. Ces autorisations seront délivrées sur présentation, dès leur réception, des convocations adressées aux intéressés.

3° Dans les conditions prévues par la loi, un congé de formation économique, sociale et de formation syndicale sera accordé aux salariés pour participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés.

ART. 11

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés, en nombre suffisant, mesurant 0,50 × 1 m au minimum, fermant à clé et définis selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur seront réservés aux communications syndicales et à celles du CSE. En outre, pourront être affichés également des extraits des procès-verbaux des réunions du CSE, relatant les décisions du comité, et signés par le secrétaire.

Les panneaux seront placés sur les lieux de passage principaux du personnel.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :
– aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux ;
– les communications des délégués syndicaux et du CSE ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission ;
– les communications des délégués syndicaux et du CSE seront affichées distinctement.

Le contenu des communications est librement déterminé par l'organisation concernée sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse et au respect de la vie privée.

À la date d'affichage au plus tard, un exemplaire du texte sera communiqué à l'employeur par les délégués syndicaux.

(1) Article étendu d'une part, sous réserve du respect de l'article L. 2315-15 du code du travail en ce qu'il prévoit que l'affichage des renseignements à destination du personnel par les membres du comité social et économique s'effectue sur les mêmes emplacements que ceux prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée du lieu de travail et d'autre part, sous réserve du respect de l'article L. 2142-3 du code du travail en ce qu'il prévoit que l'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique.
(Arrêté du 3 juillet 2026 - art. 1)

ART. 12

Dans chaque entreprise occupant habituellement au moins 11 salariés, il sera institué un comité social et économique, comportant des membres élus, titulaires et suppléants, dont le nombre est a minima fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le statut des membres du comité social et économique est régi par les dispositions de la présente convention et les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

(1) L'article 12 est étendu sous réserve de l'application aux entreprises du deuxième alinéa de l'article L. 2312-1 du code du travail qui prévoit que la mise en place du CSE n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART. 13

Il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART. 14

Il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART. 15

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, après les avoir invités selon les dispositions législatives en vigueur.

Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Il peut prévoir l'organisation des élections par un vote électronique selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cet accord porte notamment sur les dates et heures du scrutin, les dates de dépôt des candidatures, le lieu du scrutin, la fourniture par l'entreprise des bulletins de vote, des isoloirs, l'organisation matérielle du vote, la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel.

Dans les entreprises présentant une structure complexe, un accord collectif porte sur le découpage de l'entreprise en établissements distincts dans lesquels seront mis en place les comités d'établissement et sur la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories au comité central.

Les élections auront lieu pendant les heures de travail ; dans ce cas, elles n'entraîneront pas de réduction de rémunération.

La date de ces élections sera annoncée au moins 15 jours à l'avance, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, par les soins de l'employeur. L'avis sera accompagné de la liste des électeurs et des éligibles, établie et affichée par les soins de l'employeur, qui pourra demander aux intéressés toutes justifications utiles quant aux conditions d'électorat et d'éligibilité prévues par les textes applicables.

Les réclamations relatives à l'électorat et à l'éligibilité devront être formulées au moins 8 jours ouvrables avant la date de l'élection.

Lorsque l'institution représentative du personnel n'a pu être mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci le porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur. Ces listes devront être remises à l'employeur au plus tard 4 jours francs avant la date du scrutin, excepté dans le cadre d'un vote par correspondance, qui sera arrêté par l'accord précisant les modalités de déroulement et d'organisation des opérations électorales.

ART. 16

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 17

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 18

Les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont élus pour 4 ans maximum, sauf accord d'entreprise prévoyant une durée inférieure, ne pouvant être inférieure à 2 ans.

Le mandat des élus est renouvelable dans la limite de trois mandats, sauf exceptions prévues par la loi.

Toutes les dispositions concernant la durée du mandat sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 19

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 20

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 21

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions selon les dispositions législatives en vigueur. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Conformément à la loi, le temps passé aux séances par les membres du comité leur est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

Chaque membre du comité continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service, compte tenu des dispositions des 2 alinéas ci-dessus. Il pourra quitter son poste après avoir averti son chef hiérarchique ou le remplaçant de ce dernier, en lui indiquant la durée approximative de son absence.

ART. 22

Le comité social et économique exerce les attributions qui lui sont conférées par la loi et/ou le règlement, en fonction de l'effectif de l'entreprise.

ART. 12

Dans chaque entreprise occupant habituellement au moins 11 salariés, il sera institué un comité social et économique, comportant des membres élus, titulaires et suppléants, dont le nombre est a minima fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le statut des membres du comité social et économique est régi par les dispositions de la présente convention et les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

(1) L'article 12 est étendu sous réserve de l'application aux entreprises du deuxième alinéa de l'article L. 2312-1 du code du travail qui prévoit que la mise en place du CSE n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART. 13

Il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART. 14

Il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART. 15

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, après les avoir invités selon les dispositions législatives en vigueur.

Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Il peut prévoir l'organisation des élections par un vote électronique selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cet accord porte notamment sur les dates et heures du scrutin, les dates de dépôt des candidatures, le lieu du scrutin, la fourniture par l'entreprise des bulletins de vote, des isoloirs, l'organisation matérielle du vote, la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel.

Dans les entreprises présentant une structure complexe, un accord collectif porte sur le découpage de l'entreprise en établissements distincts dans lesquels seront mis en place les comités d'établissement et sur la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories au comité central.

Les élections auront lieu pendant les heures de travail ; dans ce cas, elles n'entraîneront pas de réduction de rémunération.

La date de ces élections sera annoncée au moins 15 jours à l'avance, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, par les soins de l'employeur. L'avis sera accompagné de la liste des électeurs et des éligibles, établie et affichée par les soins de l'employeur, qui pourra demander aux intéressés toutes justifications utiles quant aux conditions d'électorat et d'éligibilité prévues par les textes applicables.

Les réclamations relatives à l'électorat et à l'éligibilité devront être formulées au moins 8 jours ouvrables avant la date de l'élection.

Lorsque l'institution représentative du personnel n'a pu être mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci le porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur. Ces listes devront être remises à l'employeur au plus tard 4 jours francs avant la date du scrutin, excepté dans le cadre d'un vote par correspondance, qui sera arrêté par l'accord précisant les modalités de déroulement et d'organisation des opérations électorales.

ART. 16

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 17

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 18

Les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont élus pour 4 ans maximum, sauf accord d'entreprise prévoyant une durée inférieure, ne pouvant être inférieure à 2 ans.

Le mandat des élus est renouvelable dans la limite de trois mandats, sauf exceptions prévues par la loi.

Toutes les dispositions concernant la durée du mandat sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 19

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 20

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 21

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions selon les dispositions législatives en vigueur. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Conformément à la loi, le temps passé aux séances par les membres du comité leur est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

Chaque membre du comité continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service, compte tenu des dispositions des 2 alinéas ci-dessus. Il pourra quitter son poste après avoir averti son chef hiérarchique ou le remplaçant de ce dernier, en lui indiquant la durée approximative de son absence.

ART. 22

Le comité social et économique exerce les attributions qui lui sont conférées par la loi et/ou le règlement, en fonction de l'effectif de l'entreprise.

ART. 23

Le financement des comités sociaux et économiques est assuré conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Si l'employeur finance déjà de sa propre initiative un programme de réalisations sociales en faveur de son personnel, ce programme pourra être pris en charge par le comité à concurrence du montant de la contribution indiquée à l'alinéa précédent.

ART. 24

Le comité social et économique est présidé par le chef d'établissement ou son représentant dûment mandaté, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Au cours de la première réunion qui suit les élections, les membres élus au comité social et économique procèdent à la désignation d'un secrétaire et, éventuellement, d'un secrétaire-adjoint qui remplace le secrétaire titulaire en cas d'empêchement de sa part, pris parmi les membres titulaires ainsi que d'un trésorier parmi les élus titulaires.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'établissement a la faculté de désigner, avec voix consultative, un représentant faisant partie du personnel de l'entreprise.

La fréquence des réunions du comité est définie conformément aux dispositions légales et/ ou réglementaires en vigueur : à défaut d'accord collectif, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité social et économique se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant. Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les 2 mois.

L'institution est réunie sur convocation du président.

Une ou des réunions supplémentaires peuvent avoir lieu, sur convocation du président ou à la demande de la majorité des membres, selon la fréquence et les conditions prévues par la loi ou le règlement.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2325-15 du code du travail, l'ordre du jour est arrêté conjointement par le chef d'entreprise et le secrétaire, et communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant, et à la demande de la majorité des membres, le comité peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail et siéger sous sa présidence.

Les décisions et résolutions que le comité peut prendre dans le cadre de ses attributions sont adoptées à la majorité des voix des titulaires présents.

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par le secrétaire dans un délai défini par un accord conclu conformément aux dispositions légales, ou à défaut, par un décret, et au maximum de 15 jours, suivant la réunion à laquelle il se rapporte, qui les communique préalablement au président et, pour approbation, au comité.

En cas de divergences entre le président et le secrétaire sur la rédaction du procès-verbal, la rédaction proposée par le secrétaire est maintenue mais les déclarations du président sont annexées au procès-verbal.

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

Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à la Direccte.

ART. 25

Le chef d'entreprise doit verser au comité une subvention de fonctionnement dont le montant annuel est défini par les dispositions légales ou réglementaires. Il doit, par ailleurs, mettre à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

ART. 26

Dans les entreprises comprenant des établissements distincts, il sera créé des comités d'établissement et un comité central dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi.

Le comité d'établissement est présidé par le chef d'entreprise, le chef d'établissement ou son représentant dûment mandaté.

ART. 27

Le comité central comprend le chef d'entreprise ou son représentant dûment mandaté et les membres élus du ou des comité(s) d'établissement désignés par ces derniers conformément aux dispositions législatives et/ ou réglementaires.

Le comité central se réunit au moins une fois tous les 6 mois au siège social de l'entreprise sur convocation du président. Le temps passé aux séances du comité central par ses membres leur est payé comme temps de travail.

Les membres des comités sont, s'il y a lieu, remboursés des frais des déplacements nécessités par leur assistance aux réunions.

ART. 28

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention collective et, s'il y a lieu, du règlement intérieur de l'établissement. Un avis indiquant l'existence de la présente convention, son intitulé, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt, l'endroit où elle peut être consultée, est porté à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information.

ART. 23

Le financement des comités sociaux et économiques est assuré conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Si l'employeur finance déjà de sa propre initiative un programme de réalisations sociales en faveur de son personnel, ce programme pourra être pris en charge par le comité à concurrence du montant de la contribution indiquée à l'alinéa précédent.

ART. 24

Le comité social et économique est présidé par le chef d'établissement ou son représentant dûment mandaté, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Au cours de la première réunion qui suit les élections, les membres élus au comité social et économique procèdent à la désignation d'un secrétaire et, éventuellement, d'un secrétaire-adjoint qui remplace le secrétaire titulaire en cas d'empêchement de sa part, pris parmi les membres titulaires ainsi que d'un trésorier parmi les élus titulaires.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'établissement a la faculté de désigner, avec voix consultative, un représentant faisant partie du personnel de l'entreprise.

La fréquence des réunions du comité est définie conformément aux dispositions légales et/ ou réglementaires en vigueur : à défaut d'accord collectif, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité social et économique se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant. Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les 2 mois.

L'institution est réunie sur convocation du président.

Une ou des réunions supplémentaires peuvent avoir lieu, sur convocation du président ou à la demande de la majorité des membres, selon la fréquence et les conditions prévues par la loi ou le règlement.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2325-15 du code du travail, l'ordre du jour est arrêté conjointement par le chef d'entreprise et le secrétaire, et communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant, et à la demande de la majorité des membres, le comité peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail et siéger sous sa présidence.

Les décisions et résolutions que le comité peut prendre dans le cadre de ses attributions sont adoptées à la majorité des voix des titulaires présents.

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par le secrétaire dans un délai défini par un accord conclu conformément aux dispositions légales, ou à défaut, par un décret, et au maximum de 15 jours, suivant la réunion à laquelle il se rapporte, qui les communique préalablement au président et, pour approbation, au comité.

En cas de divergences entre le président et le secrétaire sur la rédaction du procès-verbal, la rédaction proposée par le secrétaire est maintenue mais les déclarations du président sont annexées au procès-verbal.

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

Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à la Direccte.

ART. 25

Le chef d'entreprise doit verser au comité une subvention de fonctionnement dont le montant annuel est défini par les dispositions légales ou réglementaires. Il doit, par ailleurs, mettre à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

ART. 26

Dans les entreprises comprenant des établissements distincts, il sera créé des comités d'établissement et un comité central dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi.

Le comité d'établissement est présidé par le chef d'entreprise, le chef d'établissement ou son représentant dûment mandaté.

ART. 27

Le comité central comprend le chef d'entreprise ou son représentant dûment mandaté et les membres élus du ou des comité(s) d'établissement désignés par ces derniers conformément aux dispositions législatives et/ ou réglementaires.

Le comité central se réunit au moins une fois tous les 6 mois au siège social de l'entreprise sur convocation du président. Le temps passé aux séances du comité central par ses membres leur est payé comme temps de travail.

Les membres des comités sont, s'il y a lieu, remboursés des frais des déplacements nécessités par leur assistance aux réunions.

ART. 28

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention collective et, s'il y a lieu, du règlement intérieur de l'établissement. Un avis indiquant l'existence de la présente convention, son intitulé, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt, l'endroit où elle peut être consultée, est porté à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information.

ART. 29

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations et sans préjudice des règles applicables en matière de licenciement collectif, il sera fait appel par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés pour motif économique, pendant une durée de 1 an à compter de la date de rupture du contrat de travail dès lors que ces derniers en auront fait la demande au cours de ce même délai.

ART. 30

Les entreprises peuvent décider de l'exécution d'une épreuve ou de tests d'aptitudes préliminaires appelés « essais professionnels ».

« L'essai professionnel » est une épreuve de courte durée préalable à l'embauchage, qui a pour but de permettre à l'employeur de se rendre compte de la qualification professionnelle d'un salarié et de mesurer l'aptitude de ce dernier à occuper l'emploi qui est offert. Il se distingue de la période d'essai qui, elle, se situe après l'embauche.

« L'essai professionnel » doit avoir lieu en dehors des conditions normales d'emploi des salariés de l'entreprise.

Il ne constitue pas un commencement d'exécution du contrat de travail ni une promesse d'engagement.

Le temps passé à cet « essai professionnel » préalable à l'embauche est indemnisé par application du taux minimum de la classification.

ART. 31

31.1. Modalités et durée de la période d'essai

Les modalités et la durée de la période d'essai sont les suivantes :
– ouvriers, employés : 2 mois de travail effectif

Elle peut être prolongée une fois, d'un commun accord matérialisé par un avenant entre les parties, sans dépasser une durée maximale de 3 mois de travail effectif, durée de renouvellement comprise ;

– agents de maîtrise et techniciens assimilés : 3 mois de travail effectif

Elle peut être prolongée une fois, d'un commun accord matérialisé par un avenant entre les parties, sans dépasser une durée maximale de 5 mois de travail effectif, durée de renouvellement comprise ;

– cadres : 4 mois de travail effectif

Elle peut être prolongée une fois, d'un commun accord matérialisé par un avenant entre les parties, sans dépasser une durée maximale de 6 mois de travail effectif, durée de renouvellement comprise.

Pour être opposable au salarié, la possibilité de renouveler la période d'essai doit expressément être envisagée dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

L'application du renouvellement requiert l'accord exprès du salarié.

Quelle que soit la catégorie à laquelle appartient le salarié, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Par exception, lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le changement d'emploi amène un cadre à occuper un poste hors du territoire métropolitain, un contrat écrit doit être établi. Il lui sera obligatoirement proposé, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, un poste similaire à celui qu'il occupait avant son départ.

31.2. Période probatoire

Dans le cas de promotion d'un agent de maîtrise, d'un technicien assimilé ou d'un cadre à une fonction supérieure dans l'entreprise où il est déjà occupé, la période probatoire est facultative. Son échec ne peut aucunement, en cas d'insuffisance professionnelle, constituer une cause de licenciement. L'intéressé doit, dans ce cas, réintégrer sa fonction précédente sans qu'il puisse être porté atteinte à ses droits acquis antérieurement.

31.3. Délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties.

Cependant, l'employeur ou le salarié qui rompt la période d'essai doit respecter un délai de prévenance, qui doit être inclus dans la durée de la période d'essai et dont la durée est déterminée pas les textes légaux en vigueur applicables.

Cette période d'essai, renouvellement inclus ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Toutefois, lorsque la date de notification par l'employeur de la rupture de la période d'essai a pour effet que la durée du délai de prévenance dépasse le terme maximal de la période d'essai, le salarié bénéficiera d'une indemnité compensatrice correspondant au maintien de son salaire pendant le nombre de jours du délai de prévenance se situant au-delà du terme de la période d'essai.

Le versement de l'indemnité compensatrice telle que prévue au paragraphe précédent n'a pas pour effet de reporter la date de rupture du contrat de travail, qui interviendra en tout état de cause le dernier jour de la période d'essai ou de son renouvellement.

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

ART. 32

Chaque embauche est confirmée par un écrit précisant a minima la date d'entrée du salarié, la durée, l'emploi occupé, le niveau et la position dans la classification et le salaire d'embauche.

ART. 33

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention collective à jour et, s'il y a lieu, du règlement intérieur de l'établissement. Un avis indiquant l'existence de la présente convention, son intitulé, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt, l'endroit où elle peut être consultée, est porté à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information.

ART. 34

A. – Loyauté. – Secret professionnel

Le principe de loyauté implique pour tout salarié l'obligation de faire preuve d'une discrétion absolue sur l'ensemble des données ou informations relatives à l'entreprise dont il aura eu connaissance, directement ou indirectement à l'occasion de ses fonctions successives dans l'entreprise. L'attention des personnels est attirée en particulier sur le respect du secret professionnel qui s'impose. Pendant toute la durée du contrat de travail et après la cessation de celui-ci, le salarié a interdiction de communiquer à quelque personne que ce soit des informations relatives à l'entreprise, notamment concernant l'activité, les méthodes, l'organisation, le fonctionnement, les marchés, les produits et les tarifs de celle-ci, sans préjudice des droits spécifiques des représentants du personnel.

L'application de cette obligation peut faire l'objet d'une clause de confidentialité insérée dans le contrat de travail.

Le principe de loyauté implique pour tout salarié, l'obligation de s'interdire de concurrencer son employeur pendant toute la durée de son contrat de travail, y compris pendant les périodes de suspension de celui-ci.

B. – Clause de non-concurrence

Par ailleurs, lorsque la protection des intérêts légitimes de l'entreprise le justifie, les parties au contrat de travail peuvent convenir, par écrit, d'une obligation de non-concurrence prenant effet dès le départ effectif de l'entreprise respectant a minima les règles et limites conventionnelles ci-dessous :

Pour être valable, l'accord des parties doit respecter les conditions cumulatives suivantes :

– être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

La rédaction de la clause de non-concurrence, doit indiquer les intérêts légitimes que l'employeur entend protéger (définition de l'importance du risque économique et commercial encouru) et qui justifient l'existence de l'interdiction de concurrence. La clause doit notamment tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.

– être limité dans le temps.

Sauf accord différent entre les parties dûment motivé notamment au regard de la spécificité des fonctions du salarié, la durée de l'interdiction de concurrence ne peut excéder 18 mois à compter de la cessation définitive du contrat de travail.

– être limité dans l'espace.

La zone géographique dans laquelle l'interdiction de concurrence s'applique doit être précisément définie par les parties au contrat de travail.

En tout état de cause, la clause ne doit pas avoir pour effet d'empêcher totalement le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle.

– tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.

La clause doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié, de sorte que ce dernier ne se trouve pas dans l'impossibilité absolue de retrouver une activité professionnelle conforme à sa formation et à ses connaissances.

– comporter l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière au salarié.

En contrepartie du respect de l'obligation de non-concurrence, à la suite de la rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur, l'employeur verse pendant toute la durée d'application de celle-ci, au salarié, une contrepartie constituée par une indemnité mensuelle dont le montant brut est au moins égal à :
– 25 % pour une interdiction au plus égale à 12 mois ;
– 30 % pour une interdiction entre 12 et 18 mois.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité mensuelle est égal à 1/3 de la rémunération brute soumise à cotisations sociales perçue par l'intéressé au cours des 3 derniers mois précédant la rupture effective du contrat de travail, sans qu'il puisse être inférieur à 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant la cessation effective du contrat de travail. Toute prime et/ou gratification de caractère annuel et non exceptionnel versée au salarié pendant la période de référence retenue est prise en compte pro rata temporis.

Les sommes n'ayant pas le caractère de salaire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ainsi que les indemnités dont le versement trouve sa cause dans la cessation du contrat de travail telles que notamment l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de licenciement, n'entrent pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité mensuelle telle que définie ci-dessus.

Le versement de l'indemnité de non-concurrence est trimestriel et versé au cours du mois suivant la fin du trimestre considéré. Les parties peuvent se mettre d'accord pour toute autre modalité de versement (versement mensuel, versement unique...).

Le versement des indemnités de non-concurrence est subordonné au respect, par le salarié, de l'interdiction d'exercer l'activité concurrente définie par les parties.

Lorsque le salarié contrevient à l'interdiction de concurrence, la contrepartie cesse définitivement d'être due au salarié.

En outre, toute violation de l'obligation de non-concurrence rend le salarié automatiquement redevable envers son employeur d'une part, du remboursement des indemnités de non-concurrence indûment perçues depuis la date de commencement de ladite violation et d'autre part, d'une pénalité fixée forfaitairement à un montant égal à la rémunération brute fixe et variable soumise à cotisations sociales perçue par le salarié au

cours des 12 mois précédant celui de la cessation du contrat de travail. Le paiement de cette pénalité ne porte pas atteinte aux droits de la société de faire ordonner, sous astreinte, la cessation de l'activité concurrentielle.

La clause de non-concurrence étant d'exécution personnelle, elle ne s'applique pas en cas de rupture du contrat de travail par suite du décès du salarié.

En cas de décès du salarié concerné au cours de l'exécution de la clause, l'indemnité mensuelle définie ci-dessus cesse d'être versée à compter du mois qui suit la date du décès.

L'employeur peut libérer l'intéressé de l'obligation de non-concurrence convenue ou réduire la durée ou le secteur d'application de celle-ci, à condition de prévenir ce dernier, par lettre recommandée ou par courrier remis en main propre contre décharge adressé(e) à tout moment pendant l'exécution du contrat de travail ou jusqu'au dernier jour de comptabilisation du salarié dans les effectifs de l'entreprise.

En cas de dispense du préavis par l'employeur, l'information sur la dispense doit figurer dans la lettre de licenciement.

Dans l'hypothèse d'une libération totale, l'employeur n'est pas tenu, de verser l'indemnité de non-concurrence définie ci-dessus.

Sous réserve de comporter une contrepartie financière et quel que soit le montant de celle-ci, les obligations de non-concurrence convenues avec les salariés antérieurement à l'entrée en vigueur des présentes dispositions, restent valables.

ART. 35

Chaque salarié travaillant dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective sera soumis aux classifications d'emploi de la convention collective des métiers de la transformation des grains précisées ci-dessous.

ART. 35.1

La classification des emplois de la branche meunerie s'impose à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la CCN métiers de la transformation des grains (art. 1er).

Le dispositif de classification est commun aux ouvriers/ employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Il est conçu sur la base de niveaux de qualification permettant le positionnement hiérarchique des emplois.

Le dispositif de classification est enrichi d'un système permettant l'attribution de positions à l'intérieur de chaque niveau, permettant la prise en compte du degré d'expérience et d'expertise professionnelle de chaque salarié.

Le classement des différents emplois par niveau résulte de la mise en œuvre combinée de cinq critères classants, eux-mêmes étalonnés selon différents degrés, définis en annexe I de la présente convention collective.

Il doit être procédé à la classification des emplois en analysant et en comparant de manière objective et systématique les tâches réelles exercées.

En application de ces dispositions, il est précisé que la classification, matérialisée par les niveaux, a pour objectif de classer des emplois de l'entreprise, alors que les positions s'attachent au parcours professionnel du salarié qui occupe l'emploi.

Lorsque l'activité réelle du salarié évolue, il convient de vérifier si le ou les postes qu'il occupe relèvent d'un nouvel emploi qu'il convient alors de coter afin de déterminer son niveau.

Si le salarié occupe le même emploi, il convient alors de vérifier si l'évolution constatée a un impact sur la position qui lui est attribuée.

ART. 35.2

Activité : ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle, dirigées vers un but déterminé.

Compétences complémentaires : connaissances, capacités, savoirs et savoir-faire acquis par le salarié, se situant au-delà du socle minimal " connaissance de base – savoir-faire professionnel " requis pour l'exécution normale de l'emploi, mais étant utiles et perfectionnant l'exercice de l'emploi. Les compétences complémentaires peuvent être acquises soit par la formation soit par l'expérience professionnelle.

Critères classants : principes permettant d'émettre une appréciation, une mesure, à partir d'une définition pour la détermination, en valeur comparative, du niveau de qualification d'un emploi dans une grille de classification.

Degrés : nombre de points constituant une échelle définie pour chaque critère classant.

Emploi : regroupement d'un ou plusieurs postes de travail dont les contenus sont suffisamment homogènes pour relever d'un même niveau de qualification.

Expérience : connaissance de différents savoir-être et savoir-faire acquis par la pratique, en situation de travail sur un emploi donné.

Formation complémentaire : niveau de formation obtenu par le suivi d'une ou plusieurs formations ou VAE (hors formations obligatoires), y compris un CQP reconnu par la branche, permettant au salarié d'acquérir des connaissances, capacités et compétences supplémentaires, se situant au-delà du socle minimal " connaissance de base – savoir-faire professionnel " requis pour l'exécution de l'emploi.

Maîtrise dans l'emploi : la maîtrise dans l'emploi se caractérise par l'expérience et l'expertise acquises au cours de la pratique du salarié dans l'entreprise ou non.

Métier : ensemble de savoirs et savoir-faire identifié et structuré d'un même domaine recouvrant l'exercice de plusieurs emplois d'une même famille.

Parrainage : le parrain est un salarié confirmé dont le rôle est d'accueillir, de conseiller et d'orienter un nouveau salarié tout au long de son intégration dans l'entreprise. Il aide ainsi le nouveau salarié à se familiariser avec son nouvel environnement au travers d'une relation privilégiée.

Participation active à l'amélioration continue des process et procédures : propositions utiles et concrètes, faites par le salarié à son employeur, tendant à l'amélioration des process et procédures, n'entrant pas dans le descriptif d'emploi du salarié et ne remettant pas en cause les règles obligatoires ou de sécurité.

Polycompétence : maîtrise complète, régulière, et avérée, sur un même emploi, des activités et des compétences correspondant à différents postes de travail constitutifs de l'emploi.

Polyvalence : capacité d'exercer un ou des emplois au-delà des activités et compétences de l'emploi initial.

Poste : situation de travail individuel et localisée pour la réalisation d'un ensemble de tâches, constituant l'unité élémentaire de la division et de l'organisation du travail.

Savoir-faire : ensemble de connaissances théoriques, techniques ou pratiques (habiletés, gestes professionnels) d'un salarié, lui permettant d'avoir une compétence particulière, liée à l'expérience dans l'exercice des tâches relevant d'un emploi.

Spécialité professionnelle : domaine d'activité spécifique.

Tâches : opération ou enchaînement d'opérations élémentaires (intellectuelles ou manuelles) et exécutées dans des conditions et une durée déterminée, constituant l'unité élémentaire d'un acte de travail.

Tutorat : le tuteur est chargé de former et d'accompagner un salarié (le tutoré) en partageant et en transmettant, en situation de travail, des compétences, savoirs et savoir-faire au tutoré, de manière pédagogique et organisée.

Le tuteur doit avoir suivi une formation de tuteur reconnue par l'entreprise et être un salarié expérimenté dans l'emploi que le tutoré occupe ou va occuper. Il évalue les acquis et la progression du tutoré.

ART. 35.3

35.3.1 Détermination des niveaux

Le niveau des emplois est déterminé en fonction de la pondération de critères classants permettant d'apprécier chaque emploi par rapport à ses différentes caractéristiques principales.

Cette évaluation des emplois s'effectue à partir de la mise en œuvre combinée des cinq critères classants suivants :
– connaissance de base, savoir-faire professionnel ;
– complexité de l'emploi ;
– autonomie, initiative ;
– animation, conseil technique ;
– encadrement, management.

La cotation de chaque critère est établie sur les bases suivantes :
– connaissance de base, savoir-faire professionnel : noté de 1 à 9 ;
– complexité de l'emploi : noté de 1 à 9 ;
– autonomie, initiative : noté de 1 à 9 ;
– animation, conseil technique : noté de 2 à 9 ;
– encadrement, management : noté de 4 à 9.

Pour faciliter la cotation de chaque critère, la progressivité de la pondération des critères classants est illustrée par des définitions de degrés pour chacun des critères.

Ces définitions sont données par le tableau figurant en annexe I de la présente convention collective.

Après analyse d'un emploi, le résultat de la cotation est obtenu par addition des points retenus pour chaque critère classant.

35.3.2 Définition des critères classants

• Connaissance de base, savoir-faire professionnel : ce critère évalue le niveau de connaissances de base et de savoir-faire professionnel devant être mis en œuvre par un salarié pour exercer les activités requises par sa fonction. Ce niveau de savoirs nécessaires devant être mobilisés pour tenir normalement un emploi peut être acquis par un diplôme ou une expérience professionnelle équivalente. Il peut également être acquis par l'obtention d'un CQP reconnu par la branche (exemple : conducteur de moulin ou harmonisé IA).

• Complexité de l'emploi : ce critère mesure le degré de difficulté et de diversité des situations que le salarié va rencontrer et devoir résoudre en situation de travail et le niveau de réflexion requis pour effectuer normalement son activité ou prendre les décisions nécessaires à leur bonne exécution.

La polycompétence est matérialisée dans l'évaluation de la complexité de l'emploi.

La fiche descriptive d'emploi reconnaît la situation de polycompétence en détaillant les activités et compétences correspondant à différents postes de travail constitutifs de l'emploi.

La polycompétence se traduit dans les définitions des degrés 3 à 5 du critère de complexité de l'emploi.

• Autonomie, initiative : ce critère mesure le degré de liberté dont le salarié dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure notamment par le type d'instruction reçu ou à disposition : consignes, directives, objectifs ...

• Animation, conseil technique : ce critère mesure l'existence et le degré d'intervention à l'intérieur d'un groupe visant à dynamiser et coordonner les actions de ses membres autour d'un même objectif, sans pouvoir hiérarchique ; ainsi que le degré d'expertise mobilisé dans le cadre de conseil, d'assistance et de contrôle interne délivrés au sein de l'entreprise, et le niveau de responsabilité engagé, quelle que soit la spécialité.

• Encadrement, management : ce critère mesure le degré d'importance d'une mission d'encadrement d'une ou plusieurs personnes au sens hiérarchique, ce qui emporte l'autorité et la capacité d'organiser et de contrôler le travail de ses subordonnés en assumant la responsabilité des résultats.

ART. 35.4

La grille de classification des emplois comprend neuf niveaux permettant de positionner les emplois de l'ensemble des catégories professionnelles.

Ces neuf niveaux de qualification se répartissent de la manière suivante :
– niveaux I à III : ouvriers/ employés ;
– niveaux IV et V : agents de maîtrise ;
– niveaux VI à IX : cadres.

Le niveau de classification conventionnel à attribuer est directement fonction du total des points obtenus en application des critères classants sur la base du tableau de correspondance suivant :

(Voir tableau en annexe I de la présente convention collective).

ART. 35.5

35.5.1 Principes

Le système mis en place est complété par l'attribution de positions permettant d'identifier une évolution professionnelle du titulaire d'un emploi. Cette évolution est caractérisée par une maîtrise progressive et constatée des conditions d'exercice réelles de l'emploi occupé à l'intérieur de chaque niveau.

L'obtention d'une position et son évolution permet de favoriser et développer un parcours professionnel au sein d'un même emploi, en tenant compte du degré de maîtrise des compétences particulières du salarié, s'inscrivant dans l'exercice de l'emploi.

Le classement d'un emploi dans un niveau dépend du type d'activités exercées (compétences requises), alors que l'attribution d'une position correspond à différents stades d'évolution professionnelle d'un salarié particulier en situation réelle d'exercice de son emploi (compétences acquises et mises en œuvre dans l'emploi).

35.5.2 Modalités de prise en compte

Ces positions prennent donc en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe à partir de différents domaines selon des conditions prédéterminées de la manière suivante :

Il existe 3 positions A, B et C par niveau.

La position initiale comme l'évolution progressive vers les positions B et C sont déterminées en fonction des domaines suivants :
1. Maîtrise dans l'emploi ;
2. Parrainage ;
3. Tutorat ;
4. Polyvalence ;
5. Formation complémentaire.

Afin de faciliter et de permettre une application juste des positions, il convient de préciser la manière dont doivent être évalués ces domaines :

• Maîtrise dans l'emploi :

Pour évaluer la maîtrise dans l'emploi, seront prises en compte l'expérience et l'expertise acquises au cours de la pratique de l'emploi dans l'entreprise, ainsi que lors d'expériences professionnelles antérieures.

La maîtrise dans l'emploi est indépendante de la notion d'ancienneté, elle s'attache à la compétence, aux savoir-faire et à la maîtrise des techniques professionnelles utilisées.

Les points permettant d'évaluer ce domaine sont attribués de la manière suivante :
– 1 point : débutant ;
– 3 points : confirmé ;
– 5 points : expert.

• Parrainage :

La notation de ce domaine est simple : lorsque le salarié exerce en qualité de parrain, il obtient 1 point. Pour être qualifié de parrain, le salarié doit avoir été désigné pour accompagner un ou plusieurs nouveaux embauchés au cours de l'année.

• Tutorat :

La notation de ce domaine est simple : lorsque le salarié exerce en qualité de tuteur, il obtient 2 points.

• Polyvalence :

Pour évaluer la polyvalence, on constate le nombre d'emplois pouvant être individuellement exercés par le salarié dans le cadre de sa mission dans l'entreprise.

Il s'agit de la capacité effective et réelle du salarié à exercer un ou des emplois au-delà des activités et compétences de l'emploi initial : ce n'est donc pas une polyvalence nécessairement exercée régulièrement, ni même précisément le jour de l'évaluation de la position. La compétence du salarié à exercer ces emplois doit être avérée.

Le fait d'avoir occupé et maîtrisé plusieurs emplois afin d'accéder à son emploi actuel ne constitue pas de la polyvalence.

Chaque emploi doit être décrit au travers des tâches à accomplir.

Les points permettant d'évaluer ce domaine sont attribués de la manière suivante :
– 0 point : pas de polyvalence ;
– 1 point : polyvalence occasionnelle ;
– 3 points : polyvalence régulière.

• Formation complémentaire :

Pour toutes les autres formations, il sera apprécié l'apport de la formation pour répondre plus efficacement aux besoins de l'emploi notamment par l'acquisition de compétences ou de nouvelles techniques. Un apport modéré bénéficiera de 1 point, une amélioration de la qualité, de la productivité du travail ou encore de l'autonomie du salarié bénéficiera de 2 à 3 points.

Pour l'évaluation de la formation complémentaire, il est tenu compte de toutes les certifications et qualifications obtenues dans le cadre d'une formation professionnelle, durant le parcours professionnel du salarié, en lien avec l'emploi occupé.

Il ne s'agit ni des formations obligatoires, ni des formations initiales.

L'obtention d'un CQP directement lié à l'emploi occupé par le salarié donne automatiquement 3 points.

Pour toutes les autres formations, il sera apprécié l'apport de la formation pour répondre plus efficacement aux besoins de l'emploi notamment par l'acquisition de compétences ou de nouvelles techniques. Un apport modéré bénéficiera de 1 point, une amélioration de la qualité, de la productivité du travail ou encore de l'autonomie du salarié bénéficiera de 2 à 3 points.

La cotation de chaque domaine est établie sur les bases suivantes :
– maîtrise dans l'emploi : 1 à 5 points ;
– parrainage : 0 ou 1 point ;
– tutorat : 0 ou 2 points ;
– polyvalence : 0 à 3 points ;
– formation complémentaire : 0 à 3 points.

Une position est obtenue en fonction du nombre de points cumulés :
– total de 1 à 3 points : position A ;
– total de 4 à 8 points : position B ;
– total de 9 à 14 points : position C.

35.5.3 Réexamen périodique

Ce dispositif offre la possibilité au salarié de voir son évolution professionnelle identifiée et reconnue lorsqu'il est constaté une progression de la maîtrise des conditions d'exercice réelles de l'emploi occupé à l'intérieur de chaque niveau, au-delà des fondamentaux requis pour l'exercice normal de l'emploi.

Lors de l'entretien professionnel visé à l'article 9 de l'accord interbranches de la filière alimentaire relatif à la formation professionnelle en date du 1er décembre 2020 dont bénéficie le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté, il sera procédé à une nouvelle appréciation des différents domaines selon les règles fixées dans l'entreprise lors des présentes dispositions.

ART. 35.6

La définition et la cotation des critères classant, et le tableau par niveau sont présentés en annexe I « classifications » de la présente convention collective.

ART. 35.7

Afin de permettre le suivi de l'application de la classification dans les entreprises de la branche, fera l'objet d'un point particulier du rapport de branche à chaque fois que celui-ci sera réalisé. Il sera alors demandé aux entreprises répondantes d'indiquer la classification de leurs salariés ainsi que les difficultés d'application éventuellement rencontrées.

ART. 36

Les salaires minima d'embauche, pour chaque niveau et position, sont déterminés par l'annexe II « Salaires minima ».

Les salaires minima des jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne pourront être inférieurs aux minima fixés par la loi.

ART. 37

Les syndicats représentatifs de la branche se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires en tenant compte de l'environnement économique et social ou à la demande de l'une des parties.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ART. 38

Le personnel sera rémunéré au mois.

Sous réserve que l'horaire contractuel qui est précisé sur le bulletin de paie soit effectivement accompli, la rémunération mensuelle est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois.

Les salariés qui en feront la demande, pourront recevoir un acompte de quinzaine, au plus égal à la moitié de leur mensualité.

Les rémunérations mensuelles minimales sont fixées, pour chaque niveau et position par l'annexe II « Salaires minima » de la présente convention collective.

ART. 39

Pour le calcul de l'ancienneté, on entend par présence dans l'entreprise :
– le temps pendant lequel un salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise ou dans les différents établissements de cette entreprise ;
– le temps passé dans une autre entreprise, ressortissant de la présente convention, lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième sauf accord particulier ;
– le service national obligatoire, les périodes militaires obligatoires, le temps de mobilisation, et plus généralement les interruptions pour faits de guerre définis par l'ordonnance du 1er mai 1945, à condition que l'intéressé ait repris son emploi à l'expiration de son indisponibilité ;
– les périodes de suspension du contrat de travail, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les différentes périodes non continues passées dans une entreprise se cumuleront, lorsque l'interruption aura été motivée par un licenciement non motivé par une sanction disciplinaire ou une insuffisance professionnelle, à condition que l'intéressé ait répondu favorablement à une offre de réembauchage similaire qui lui aura été faite durant les 12 mois qui suivent son départ de l'entreprise. Dans ces différents cas, les indemnités versées lors de la résiliation du contrat viendront en déduction de celles qui pourraient être ultérieurement exigibles.

La maladie est considérée comme temps de présence dans la limite de 2 mois.

L'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident de travail est pris en compte comme temps de présence sans limitation pour le calcul de l'ancienneté.

ART. 40

Le montant de la prime d'ancienneté, quand elle existe, est au moins équivalent au calcul suivant :
– à partir de 3 ans d'ancienneté, le salarié bénéficie d'une prime d'ancienneté de 1 % ;
– à partir de 6 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté dont le salarié bénéficie est portée à 2 % ;
– à partir de 9 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté dont le salarié bénéficie est portée à 3 % ;
– à partir de 12 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté dont le salarié bénéficie est portée à 4 %.

L'assiette de calcul de cette prime sera égale à la rémunération mensuelle minimum (REMM) brute correspondant à la classification de l'intéressé.

Depuis les dispositions de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 à la CCN meunerie du 16 juin 1996, les primes d'ancienneté atteintes à la date d'application de la réduction du temps de travail dans l'entreprise, peuvent être maintenues individuellement et ne plus évoluer.

Les salariés qui ne bénéficiaient pas à la date d'application de cet avenant de l'attribution de cette prime d'ancienneté, comme les nouveaux embauchés, peuvent ne pas bénéficier de ladite prime.

ART. 41

41.1. Conditions d'octroi

Tout salarié dont le contrat de travail est en cours au 31 décembre d'une année considérée et qui a au moins 6 mois d'ancienneté à cette date, bénéficie d'une prime de 13e mois, versée au plus tard sur la paie du mois de janvier.

41.2. Calcul de la prime

Pour un salarié ayant été présent de manière continue sur l'ensemble de l'année en question, le montant de cette prime de 13e mois est égal au salaire de base mensuel du salarié en vigueur à la date du versement.

On entend par salaire de base, la rémunération du salarié hors ancienneté, et hors compléments de rémunération quels qu'ils soient.

Les salariés qui n'auront pas été présents pendant toute l'année bénéficieront d'une fraction de 13e mois calculée au prorata de leur temps de travail effectif sur l'année.

Sont prises en compte, comme temps de travail effectif, les périodes assimilées à un temps de travail effectif pour l'appréciation de la durée des congés payés en application d'un texte légal, étant entendu que l'ensemble des périodes d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail sont prises en compte dans la limite d'une durée de 1 an.

ART. 42

Tout ouvrier ou employé rappelé pour les besoins du service, à titre exceptionnel, en dehors de son horaire normal de travail, après avoir quitté l'établissement, recevra une indemnité forfaitairement fixée à une fois son salaire horaire.

Cette indemnité est portée à deux fois son salaire horaire si le rappel est effectué entre 21 heures et 5 heures, et à trois fois son salaire horaire si le rappel est effectué un dimanche ou un jour férié.

Les frais de déplacement éventuellement nécessités par ce rappel seront remboursés sur justification.

Les indemnités prévues au présent article s'ajoutent, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

(1) L'article 42 est étendu sous réserve que le rappel de l'ouvrier ou de l'employé pour les besoins du service « en dehors de son horaire normal de travail » s'opère dans le respect des dispositions des articles L. 3121-16 à L. 3121-26 du code du travail relatives aux durées maximales de travail et des dispositions des articles L. 3131-1 à L. 3132-28 relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et dominical et à leurs dérogations.
(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

ART. 43

En cas d'arrêt du travail imputable à l'entreprise :
– toute demi-journée commencée sera payée intégralement ;
– tout ouvrier ou employé non prévenu de l'arrêt de travail, qui se sera présenté à l'heure normale et n'aura pu prendre son poste, recevra une indemnité égale à 2 heures de salaire de base.

(1) L'article 43 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 1221-1 et des articles 1103, 1104 et 1193 du code civil tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation qui a pu décider que l'employeur est tenu de fournir au salarié le travail pour la durée contractuelle convenue et le salaire qui s'y rapporte, sauf en cas d'application du dispositif de l'activité partielle ou en cas de force majeure. (Cass. soc., 26/11/1987- pourvoi n° 85-41426 ; Cass. soc. 09/03/1989- pourvoi n° 85-46005 ; Cass. soc. 12/03/1991- pourvoi n° 88-45234 88-45236 ; Cass. soc. 30/06/98- pourvoi n° 96-42566 ; Cass. soc. 11/10/2005 pourvoi n° 03-41617).
(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

ART. 44

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de vacance ou de création de postes, s'efforceront, dans la mesure des possibilités, de faire appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise.

ART. 45

Le remplacement provisoire partiel ou total effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas promotion. Il ne peut excéder la durée de 6 mois, sauf si le remplacement est motivé par la maladie ou l'accident du titulaire.

Dès le premier jour de remplacement, le salarié perçoit a minima le salaire minimum applicable dans l'entreprise au poste qu'il occupe provisoirement, augmenté, s'il y a lieu, des primes afférentes à l'emploi.

ART. 46

La mutation ou le changement de poste consiste à être affecté définitivement à un nouveau poste, le cas échéant après une période probatoire.

Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation, de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi pouvant comporter un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion dont la durée est fixée par la loi.

ART. 47

Comme précisé à l'article 35.2 de la présente convention, la définition de la polyvalence est la suivante : fait d'exercer au moins deux emplois au-delà des activités et des compétences inhérentes à l'emploi initial.

Dans toutes les hypothèses où le salarié pourra ainsi être qualifié de polyvalent pendant son temps de travail conformément à la définition précisée ci-dessus, la position de l'intéressé dans sa classification sera évaluée en fonction de ce critère.

ART. 48

48.1. Ouvriers. – Employés

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant pour un employé ou un ouvrier des frais supplémentaires, donnera lieu à une indemnisation dans les conditions suivantes :

48.1.1. Pour les petits déplacements n'empêchant pas le salarié de regagner son lieu habituel de travail et entraînant pour lui l'impossibilité de prendre son repas de midi dans les conditions correspondant à son horaire normal de travail, il sera alloué une indemnité égale à quatre fois le minimum garanti.

48.1.2. Pour les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité compensatrice de séjour, repas et logement, sur la base de seize fois le minimum garanti.

48.1.3. Les frais de transport, par chemin de fer ou par tout autre moyen qui s'imposerait, seront remboursés sur la base du tarif le plus bas en vigueur et sur justifications.

48.2. Agents de maîtrise et techniciens assimilés

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant pour le collaborateur des frais supplémentaires donnera lieu à une indemnisation, soit par accord avec les intéressés, soit, à défaut, forfaitairement dans les conditions suivantes :

48.2.1. Pour les petits déplacements, n'empêchant pas le collaborateur de regagner son lieu habituel de travail et entraînant pour lui l'impossibilité de prendre son repas de midi dans les conditions correspondant à son horaire normal de travail, il sera alloué une indemnité égale à quatre fois le minimum garanti.

48.2.2. Pour les déplacements ne permettant pas au collaborateur de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité compensatrice de séjour, repas et logement, sur la base de seize fois le minimum garanti.

48.2.3. Les déplacements par chemin de fer ou par tout autre moyen qui s'imposerait seront remboursés sur le tarif le plus bas en vigueur sur justifications.
Pour les collaborateurs autorisés à utiliser, pour les besoins du service, un véhicule leur appartenant, le remboursement des frais de transport sera déterminé par accord préalable avec l'employeur.

48.3. Cadres

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant pour le cadre des frais supplémentaires, sera indemnisé dans les conditions suivantes :

48.3.1. Pour les petits déplacements n'empêchant pas le cadre de regagner son lieu habituel de travail et entraînant pour lui l'impossibilité de prendre son repas de midi dans les conditions habituelles, il sera alloué une indemnité égale à cinq fois au moins le minimum garanti.

48.3.2. Pour les déplacements ne permettant pas au cadre de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité compensatrice de séjour, repas et logement, sur la base de vingt fois le minimum garanti, sauf accord particulier sur des modalités différentes.

48.3.3. Les déplacements par chemin de fer seront assurés en première classe le jour, en première classe ou couchette la nuit.

Les déplacements effectués par avion, en accord formel avec l'employeur, seront couverts par une police d'assurance souscrite par l'employeur pour un montant égal à trois fois la rémunération de l'année précédente.

Pour les cadres autorisés à utiliser, pour les besoins du service, un véhicule leur appartenant, le remboursement des frais de transport sera déterminé par un accord préalable écrit avec l'employeur.

48.3.4. Les déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à 2 mois et à une distance supérieure à 300 km donneront lieu aux dispositions particulières suivantes :

– il est accordé au cadre un voyage de détente payé aller et retour lui permettant de passer à son domicile 2 jours nets consécutifs dont un non ouvrable tous les 2 mois. Ces voyages ne donnent pas lieu à retenue d'appointements ;
– le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à 15 jours au moins de la fin de la mission. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué ; pendant sa durée, l'indemnité prévue au paragraphe II ne sera pas versée, mais les frais qui continueraient à courir sur le lieu de déplacement seront remboursés sur justifications ;
– si le cadre renonce à un voyage de détente auquel il avait droit, et fait venir son conjoint, le voyage de celui-ci sera payé sur justification de sa réalité.

Un voyage sera remboursé au cadre électeur pour prendre part aux élections législatives, s'il est inscrit sur les listes électorales au domicile correspondant à son lieu de travail habituel. Ce voyage comptera comme voyage de détente et sera remboursé, sur justification de sa réalité, dans les mêmes conditions.

Les dispositions de l'article 48.3.4 ne sont pas applicables aux cadres dont les fonctions comportent en permanence des déplacements habituels.

48.3.5. Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

48.3.6. En cas de maladie ou d'accident, l'indemnité de séjour continuera à être payée intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, pourra regagner son lieu de résidence habituel. Les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.

Toutefois, les cas de maladie ou d'accident entraînant hospitalisation seront examinés individuellement.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours du cadre, le conjoint ou le plus proche parent de l'intéressé aura droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu de déplacement.

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

Les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime supplémentaire facultatif de retraite et de prévoyance des cadres, auxquelles l'intéressé pourrait prétendre, viendront en déduction des versements faits par l'employeur pour le même objet.

48.3.7. En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés, ainsi que les frais de voyage du cadre et de sa famille (conjoint ou personne à charge) sont supportés par l'employeur.

Le refus motivé de changement de résidence ne constitue pas, sauf cas de force majeure, un motif valable de licenciement.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne s'appliquent pas aux cadres appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés.

Tout cadre qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de 5 ans au lieu de sa nouvelle résidence, a droit, sauf faute grave caractérisée, et sur justification du rapatriement dans un délai de 6 mois, au remboursement de ses frais de rapatriement et de déménagement, ainsi que ceux de sa famille, jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente.

En cas de décès au cours de cette période de 5 ans, les frais de rapatriement et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur, sur justification, et si le retour a lieu dans les 6 jours du décès du cadre.

ART. 49

Les absences au travail justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident constaté par certificat médical et notifiées à l'employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

Pendant la durée de l'absence, les employeurs s'efforceront de pourvoir l'emploi temporairement.

Le remplacement définitif d'un salarié malade ne peut, en tout état de cause, avoir lieu pendant une période de 3 mois d'indemnisation en arrêt maladie.

La durée de la garantie prévue ci-dessus est portée à :
– 4 mois à partir de 5 ans de présence continue dans l'entreprise ;
– 5 mois à partir de 10 ans de présence continue dans l'entreprise ;
– 6 mois à partir de 15 ans de présence continue dans l'entreprise.

En cas d'accident de travail ou de maladies professionnelles (à l'exclusion des accidents de trajet), la durée de la garantie est celle prévue par les dispositions légales.

ART. 50

En cas d'absence pour maladie ou accident, dûment constatée par certificat médical et prise en charge par la sécurité sociale, le salarié bénéficie de garanties de ressources (incluant les indemnités journalières de la sécurité sociale) dans les conditions détaillées dans le tableau annexe III.

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles, l'entreprise est tenue de prendre en charge l'intégralité de la part de ces garanties de ressources complétant l'indemnisation par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conseillent vivement aux entreprises de souscrire auprès d'un organisme assureur un contrat d'assurance couvrant en tout ou partie ces garanties de ressources.

Salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est le salaire brut limité à la tranche B et soumis à cotisations au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, y compris le 13e mois et les primes de vacances et hors frais professionnels des VRP, ou reconstituées en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié. (1)

Limite des garanties

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. En application de cette limite, l'indemnisation étant calculée sur la rémunération nette, les indemnités journalières doivent être déduites pour leur montant brut, avant déduction des contributions sociales et des impositions de toute nature que la loi met à la charge du salarié.

Absences successives

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile ou, pour les cadres et les agents de maîtrise, pour une période de douze mois consécutifs, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées ci-dessus sans toutefois que le nombre des jours indemnisées puisse, pendant ladite année civile ou, pour les cadres et les agents de maîtrise, pour une période de douze mois consécutifs, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence.

Ancienneté

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur depuis le 1er janvier 2022, et des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories objectives de salariés.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART. 51

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté, et portées à la connaissance de l'employeur dans les plus brefs délais possibles (exemples : incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant...) ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec la gravité de l'événement qui l'a motivée.

ART. 52

Le régime de retraite complémentaire dont bénéficie le personnel relevant de la présente convention, est constitué par l'adhésion obligatoire de l'entreprise aux institutions de retraite AG2R retraite ARRCO et AG2R retraite AGIRC, avec effet à compter du 1er janvier 1956 au plus tard.

Elle comporte l'obligation pour les entreprises de cotiser à l'institution susmentionnée :
– dans les conditions prévues par l'accord national de l'Arrco du 8 décembre 1961 et ses avenants, accord actualisé par l'avenant 48 du 18 juin 1998, portant affiliation de l'ensemble du personnel non-cadre (pour la totalité du salaire dans la limite de trois fois le plafond sécurité sociale), et du personnel cadre pour le salaire perçu dans la limite du plafond sécurité sociale (tranche A) ;
– dans les conditions prévues par la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 (Agirc) et ses avenants, portant affiliation des cadres pour la partie du salaire comprise entre le plafond sécurité sociale et huit fois ce plafond (tranches B et C).

Les cotisations appelées (taux contractuels majorés du taux d'appel de 125 %) pour la retraite complémentaire des non-cadres sont supportées à raison des 2/3 par l'employeur et 1/3 par le salarié.

Les cotisations appelées (taux contractuels majorés du taux d'appel de 125 %) pour la retraite complémentaire des cadres, tranche A sont supportées à raison des 2/3 par l'employeur et 1/3 par le salarié.

Les autres cotisations sont réparties en application des textes de l'Arrco et de l'Agirc.

ART. 53

L'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective (art. 1er) bénéficie de garanties de prévoyance au moins égales à celles décrites dans l'annexe IV.

À cette fin, ces entreprises sont tenues de souscrire auprès d'un organisme assureur de leur choix un contrat d'assurance couvrant a minima ces garanties.

ART. 54

La rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties fait l'objet d'une notification par pli recommandé ou remis en mains propres contre décharge indiquant la date de sa prise d'effet et la durée du préavis éventuellement applicable.

Cette disposition n'est pas applicable lorsque l'employeur entend faire valoir la présomption de démission. Dans ce cas, l'employeur met en œuvre la procédure prévue par les dispositions légales et règlementaires en vigueur.

ART. 55

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et sauf le cas de faute grave ou lourde, les durées des préavis réciproques sont fixées de la manière suivante :
– ouvriers, employés : 1 mois, porté à 2 mois après 2 ans de présence du salarié dans l'entreprise ;
– agents de maîtrise : 2 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente ;
– cadres : 3 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, le salarié ne doit que la somme correspondant aux heures de travail effectif normalement exigibles.

Le salarié licencié qui trouve un emploi avant l'expiration du préavis peut, sur présentation d'un justificatif, quitter l'entreprise sans avoir à verser d'indemnité de préavis pour la durée restant à courir.

Le salarié démissionnaire qui trouve un emploi avant l'expiration du préavis peut, si son employeur est d'accord, quitter son entreprise sans avoir à verser d'indemnité de préavis pour la durée restant à courir.

Si le préavis est donné pendant le congé de l'intéressé, le préavis ne peut commencer à courir qu'après l'expiration du congé payé.

(1) L'article 55 est étendu sous réserve que la durée négociée entre les parties ne soit pas plus courte que celle prévue à l'article L. 1234-1 du code du travail.
(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

ART. 56

56.1. *Calcul de l'indemnité*

Une indemnité de licenciement est allouée aux salariés licenciés avant qu'ils aient atteint l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde de leur part, et comptant au moins 8 mois de présence continue dans l'entreprise au moment du licenciement.

Cette indemnité est égale, par année complète de service dans l'entreprise à :

	Ouvriers-employés	**Agents de maîtrise et techniciens assimilés**	**Cadres**
Par tranche de présence continue d'entrée dans l'entreprise	À compter de la date d'entrée dans l'entreprise	À compter de la date d'entrée dans l'entreprise	À compter de la date d'entrée dans l'entreprise
8 mois à 5 ans	4/15 de mois	4/15 de mois	5/15 de mois
6 à 10 ans	4/15 de mois	4/15 de mois	7/15 de mois
11 à 15 ans	5/15 de mois	5/15 de mois	10/15 de mois
16 à 20 ans	5/15 de mois	6/15 de mois	13/15 de mois
21 à 30 ans	6/15 de mois	7/15 de mois	14/15 de mois
À partir de 31 ans	6/15 de mois	7/15 de mois	15/15 de mois
En tout état de cause, le montant de l'indemnité de licenciement ne peut excéder :		12 mois d'appointements	20 mois d'appointements

Le présent tableau prévoit des tranches qui se cumulent. Le calcul de l'indemnité de licenciement s'effectue en additionnant les cases du tableau correspondant à l'ancienneté totale du salarié dans l'entreprise.

Pour les cadres : l'indemnité de licenciement est majorée de 10 % lorsque le cadre est âgé de 50 ans révolus au moins à la date de son licenciement.

56.2. Salaire de référence

Le salaire servant de base aux calculs des indemnités précisées ci-dessus ne pourra être inférieur au 1/12 de la rémunération des 12 mois précédents.

Les primes et gratifications à caractère annuel et non exceptionnel versées pendant cette période sont intégrées dans l'assiette de calcul du salaire de référence « pro rata temporis ». Il en est notamment ainsi du 13^{e} mois et de la prime de vacance prévue par la CCNM.

Pour les ouvriers-employés et pour les agents de maîtrise :
Sans préjudice des dispositions communes visées ci-dessus, le salaire de référence est égal au salaire brut moyen des 3 derniers mois précédents la fin du contrat de travail.

Pour les cadres :
Sans préjudice des dispositions communes visées ci-dessus, le salaire de référence est égal au salaire du dernier mois d'activité, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant un caractère bénévole et exceptionnel.

ART. 57

Pendant la durée du préavis le salarié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter pendant 50 heures au maximum par mois. La répartition de ces absences sera fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement 1 jour au gré de l'intéressé, 1 jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absences pourront éventuellement être groupées.

Elles seront rémunérées, sauf en cas de départ volontaire du salarié.

ART. 58

Les licenciements économiques sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Tout membre du personnel licencié pour un motif économique bénéficie de l'indemnité de licenciement déterminée par son ancienneté et des dispositions particulières applicables à la catégorie dont il relève visées à l'article 56 de la CCN.

Les salariés licenciés visés dans le présent article, et bénéficiant de logements de fonction à titre gratuit ou onéreux, doivent laisser leur logement libre dans un délai maximum de 6 mois à compter de la date du licenciement.

Le personnel âgé de 60 à 65 ans est, dans des conditions normales de loyer et jusqu'à son âge normal de départ en retraite, relogé ou, à défaut, maintenu dans les lieux.

Dans la mesure du possible, l'entreprise facilite la remise à bail ou l'accession à la propriété des logements en cause si le personnel manifeste le désir de bénéficier d'une de ces deux solutions.

Les entreprises facilitent en outre, par tous moyens, le déménagement des travailleurs appelés à travailler dans une autre région.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective devront, en application de l'accord du 10 septembre 2004 sur la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), informer dans un délai maximum de 1 mois suivant la notification, tout licenciement pour motif économique dans une entreprise de la branche. Cette information a vocation à permettre à la CPNE de communiquer sur les éventuelles possibilités de reclassement existant au sein de la branche.

Par ailleurs, en application de l'accord susvisé, la CPNE doit rédiger, chaque année, une analyse sur la situation de l'emploi précisant, notamment, pour les licenciements pour raisons économiques prononcés au cours de l'année, dans la branche :
– le nombre d'entreprises concernées ;
– le nombre de salariés concernés ;
– les classifications concernées.

ART. 59

Il est délivré à tout salarié, au moment de la rupture du contrat, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur :
– un certificat de travail contenant notamment une mention signalant le maintien à titre gratuit des garanties santé et prévoyance ;
– un reçu pour solde de tout compte ;
– une attestation Pôle emploi.

Si le salarié en fait la demande, le certificat de travail pourra être mis à sa disposition dès le début de la période de préavis, s'il est non effectué. Le certificat de travail précisera cette mention.

ART. 60

Le départ en retraite ne constitue pas une démission dès lors qu'il permet au salarié qui en prend l'initiative de bénéficier du droit à faire liquider sa retraite au sens du code de la sécurité sociale.

Le délai de préavis et le calcul de l'indemnité, par année complète dans l'entreprise dont bénéficiera le salarié prenant sa retraite à partir du moment où le salarié a atteint l'âge légal de départ à la retraite sont précisés ci-dessous :

	Ancienneté	**Ouvriers Employés**	**Agents de maîtrise Techniciens assimilés**	**Cadres**
Préavis	Ancienneté de services continus inférieure à deux ans	1 mois	1 mois	1 mois
	Ancienneté de services continus au moins égale à deux ans	2 mois	2 mois	2 mois
Indemnités de départ à la retraite				
	1 à 5 ans	1/10e de mois	1/10e de mois	1/10e de mois
	6 à 10 ans	1/10e de mois	1/10e de mois	1 mois
	11 à 15 ans	2/10e de mois	2/10e de mois	2 mois
	Plus de 16 ans	2/10e de mois	2/10e de mois	1 mois auquel s'ajoutent 2/10e de mois par année à compter de la 10e année

Le présent tableau prévoit des tranches qui ne se cumulent pas. Le calcul de l'indemnité de départ à la retraite s'effectue sur la base de la case du tableau correspondant à l'ancienneté totale du salarié dans l'entreprise.

Les valeurs apparaissant en caractère gras dans le tableau ne sont pas multipliées par le nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cette indemnité est également versée aux salariés qui, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire, et s'ils en remplissent les conditions, partiront à la retraite à partir de l'un des âges inférieurs à l'âge légal de départ à la retraite, prévus par les articles L. 351-1-1 , L. 351-1-3, L. 351-1-4 et L. 161-17-4 du code de la sécurité sociale.

Salaire de référence

Le salaire servant de base aux calculs des indemnités précisées ci-dessus ne pourra être inférieur au 1/12 de la rémunération des 12 mois précédents.

Les primes et gratifications à caractère annuel et non exceptionnel versées pendant cette période se calculent pro rata temporis. Il en est notamment ainsi du 13e mois et de la prime de vacance prévue par la CCNM.

Pour les ouvriers-employés et pour les agents de maîtrise

Sans préjudice des dispositions communes visées ci-dessus si elles sont plus favorables, le salaire de référence est égal au salaire brut moyen des 3 derniers mois précédents la fin du contrat de travail.

Pour cadres

Sans préjudice des dispositions communes visées ci-dessus si elles sont plus favorables, le salaire de référence est égal au salaire du dernier mois d'activité, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant un caractère bénévole et exceptionnel.

Pour les cadres dont la rémunération est variable, l'indemnité est calculée sur la moyenne des 12 mois précédant leur départ.

Le bénéfice de cette indemnité reste acquis aux salariés qui prennent leur retraite après une cessation d'activité pour maladie ou invalidité, auprès de l'entreprise à laquelle ils appartenaient, à la date de cette cessation d'activité, à condition qu'ils n'aient repris postérieurement aucune autre activité professionnelle et que la cessation d'activité n'ait pas excédé 5 ans. L'indemnité de départ en retraite est dans ce cas calculée sur la base de leur ancienneté à la date de cessation d'activité.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas en cas de rupture du contrat pour faute grave pendant la durée du préavis.

(1) L'article 60 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 1237-1 du code du travail, les indemnités de départ à la retraite mentionnées ne respectant pas les seuils minimaux prévus par le code du travail.
(Arrêté du 3 juillet 2026 - art. 1)

ART. 61

La mise à la retraite est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 62

62.1. Durée hebdomadaire

La durée conventionnelle hebdomadaire de travail effectif des salariés est fixée en référence à la durée légale du travail.

Cette durée est de 35 heures par semaine civile à la date de signature de cette convention collective nationale, en application des dispositions légales en vigueur à cette date.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ne peut excéder 45 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Sans préjudice des exceptions légales, la durée hebdomadaire maximale de travail effectif est de 48 heures.

La répartition du temps de travail effectif hebdomadaire pourra se faire, de manière uniforme ou inégale, dans le respect des dispositions ci-dessus. Sauf accord entre l'employeur et le salarié, la répartition hebdomadaire ne pourra excéder 5 jours consécutifs.

Toute modification exceptionnelle de l'organisation habituelle du temps de travail devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel s'il en existe.

Le CSE *(ou la CSSCT, par délégation du CSE, lorsqu'elle existe)* (1) doit être consulté, le cas échéant, 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'organisation du travail.

À défaut de représentant du personnel, cette décision sera portée à la connaissance des salariés avec un préavis de 5 jours ouvrables.

Le travail par relais et roulement est autorisé.

Pour faire face aux pointes excessives de durée hebdomadaire du travail, il est recommandé aux entreprises de recourir à des embauches sous contrats saisonniers, CDD, ou encore à temps partiel annualisé plutôt que de recourir aux heures supplémentaires. La mise en place d'un temps partiel annualisé nécessite la conclusion d'un accord collectif, conformément à la loi.

62.2. Durée journalière et repos quotidien

62.2.1. Durée journalière de travail effectif

La durée journalière de travail effectif, par salarié, ne peut excéder 10 heures. Néanmoins, compte tenu des contraintes d'activité, la durée maximale quotidienne du travail effectif peut être portée exceptionnellement à 12 heures.

Pour faire face aux pointes excessives de durée hebdomadaire du travail, il est recommandé aux entreprises de recourir à des embauches sous contrats saisonniers, CDD, ou encore à temps partiel annualisé plutôt que de recourir aux heures supplémentaires.

62.2.2. Amplitude journalière

L'amplitude quotidienne du travail, repos inclus, sous réserve de la consultation du CSE, s'il existe, ne peut excéder 13 heures.

Les factionnaires, c'est-à-dire les ouvriers appelés à travailler dans une organisation par équipes successives, le travail de chaque équipe étant continu, auront la faculté de prendre leur casse-croûte sur les lieux et pendant le temps de travail à l'emplacement prévu à cet effet sans préjudice de l'obligation précisée à l'article 62.2.4 de la présente convention.

62.2.3. Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives, qui pourra être ramenée à 9 heures en cas de surcroît exceptionnel d'activité, sous réserve du respect des dispositions légales.

62.2.4. Pause quotidienne

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. (2)

Sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions légales définissant le temps de travail effectif et, d'autre part, d'accord ou d'usage différent en vigueur au sein de l'entreprise, le temps nécessaire à la restauration et au casse-croûte ainsi que les temps consacrés aux pauses ne sont ni considérés comme du temps de travail effectif ni rémunérés.

Les ouvriers non factionnaires qui ne sont pas appelés à travailler dans une organisation par équipes successives, le travail de chaque équipe étant continu, et qui seront appelés à travailler de façon ininterrompue pendant plus de 6 heures bénéficieront d'une pause rémunérée de 1 demi-heure non décomptée comme du temps de travail.

62.2.5. Contrôle des temps

Pour que puisse s'effectuer, en conformité avec les dispositions légales et réglementaires, le contrôle des temps de travail effectif, la direction établit un document, signé par elle et affiché sur les lieux de travail, précisant la répartition de l'horaire collectif.

Lorsque les salariés d'un service ou d'une équipe ne sont pas employés selon le même horaire collectif affiché, les heures de début et de fin de chaque période de travail ou le nombre d'heures de travail effectuées sont enregistrés par tous moyens à la convenance de l'employeur, quotidiennement, avec un récapitulatif hebdomadaire du nombre d'heures de travail effectué.

62.2.6. Horaires individualisés

Toute entreprise peut recourir aux horaires individualisés.

Cette modalité d'organisation du travail permet au salarié d'adapter son temps de travail à des impératifs personnels : le temps de travail dans l'entreprise est réparti en plages fixes et plages mobiles.

Les modalités de mise en œuvre et les bornes des horaires individualisées sont définies par les dispositions légales en vigueur.

(1) A l'article 62-1 « Durée hebdomadaire », les termes « (ou la CSSCT, par délégation du CSE, lorsqu'elle existe) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2315-38 du code du travail qui prévoit que la commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 et des attributions consultatives du comité.
(Arrêté du 3 juillet 2026 - art. 1)

(2) L'alinéa 1 de l'article 62-2-4 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-16 du code du travail, qui prévoit une pause de 20 minutes consécutives, et à l'exclusion du terme « consécutives », contraire aux dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail qui prévoit l'octroi de la pause au terme de 6 heures de travail, qu'elles soient ou non consécutives.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART. 63

Toute entreprise peut répartir le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année selon les modalités décrites ci-dessous :

63.1. Conditions de mise en œuvre

Ce mode d'organisation du temps de travail peut être appliqué au sein des établissements après information et consultation du CSE.

En l'absence de CSE, les établissements pourront recourir à ce mode d'aménagement du temps de travail soit en utilisant le mandatement syndical, soit après information et consultation préalable des salariés concernés.

63.2. Période de variation de l'horaire de travail

La période de variation de l'horaire de travail ne saurait être supérieure à 12 mois consécutifs. La période s'apprécie sur toute autre période définie après consultation du CSE. En l'absence de représentants du personnel, la période devra être déterminée par voie d'affichage communiquée à l'administration du travail. Elle permettra, chaque année, à l'entreprise de déterminer les heures de travail dans le cadre de la programmation.

63.3. Calendrier. – Programmation indicative

La variation de l'horaire de travail est établie selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une consultation préalable du CSE, ainsi que d'un affichage.

Cette programmation pourra faire l'objet d'adaptations lors des réunions de ces instances.

Toute modification ultérieure à l'initiative de la direction, nécessitée par des raisons exceptionnelles, doit être notifiée au moins trois jours ouvrables avant aux salariés.

En l'absence de représentants du personnel, le calendrier prévisionnel est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage. Toute modification ultérieure peut intervenir moyennant un délai de prévenance de 3 jours ouvrables.

63.4. Modalités de mise en œuvre

A défaut de négociation dans l'entreprise, la limite supérieure de l'amplitude de variation de l'horaire de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année est de 48 heures de travail effectif hebdomadaire et de 45 heures sur 12 semaines consécutives.

Les variations d'horaires enregistrées dans les limites fixées ci-dessus ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur.

63.5. Horaire moyen de travail effectif

Lorsque l'entreprise opte pour la mise en place de la variation de l'horaire de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année, la durée moyenne hebdomadaire de travail ne devra pas excéder 35 heures sur la période de référence.

L'horaire moyen est apprécié déduction faite sur la période considérée du nombre de jours de congés légaux et conventionnels, des jours de repos hebdomadaires et, s'il y a lieu, du 1er Mai, jour férié chômé.

En fin de période, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne définie par l'entreprise ouvrent droit à une majoration dans les conditions légales. Tout ou partie de ces heures et de leur majoration pourra donner lieu à repos compensateur pris en dehors des périodes de pointe, dans un délai maximum de 6 mois.

63.6. Lissage de la rémunération

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes à l'application de la variation de l'horaire de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées. Elle sera établie sur la base mensuelle correspondant à l'horaire effectif moyen hebdomadaire retenu.

En cas d'absence, la retenue est opérée en référence à l'horaire qui aurait dû être pratiqué pour le calcul de la durée effective du temps de travail. La retenue sur le salaire est effectuée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de variation de l'horaire du travail sur plusieurs semaines ou sur l'année (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera au taux normal.

Si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire de travail, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

ART. 64

64.1. En cours de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de la période de référence, l'employeur pourra, après consultation du CSE, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de CSE, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions légales et réglementaires requises, l'employeur pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques d'activité partielle pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

64.2. En fin de période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pu être effectuées, l'employeur pourra, dans les conditions légalement requises, demander l'application du régime d'activité partielle pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du dispositif d'activité partielle.

ART. 65

Toute entreprise peut recourir à des équipes de suppléance si l'organisation du temps de travail le rend nécessaire selon les modalités ci-après.

Le recours aux équipes de suppléance peut être organisé par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise.

À défaut d'accord collectif d'entreprise, le recours aux équipes de suppléance peut être autorisé par l'inspecteur du travail après avis du CSE.

Les équipes de suppléance bénéficient du droit à la formation dans les mêmes conditions que le reste du personnel.

La somme du temps consacré à la formation et du temps de travail effectif accompli par l'intéressé au cours d'une même semaine ne peut excéder le plafond légal en vigueur. *En toute hypothèse, l'intéressé doit bénéficier d'un repos continu de 24 heures consécutives sur une semaine.* (2)

Tout salarié affecté à une équipe de suppléance est, dès lors qu'il en a fait la demande, prioritaire pour accéder à un emploi disponible en semaine. La liste de ces postes est portée à la connaissance des salariés intéressés et du CSE.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3132-16 à L. 3132-19 du code du travail qui prévoient les conditions de recours, d'autorisation et de majoration salariale des équipes de suppléance.
(Arrêté du 3 juillet 2026 - art. 1)

(2) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail qui garantit la durée minimale du repos hebdomadaire combinée au repos quotidien.
(Arrêté du 3 juillet 2026 - art. 1)

ART. 66

Toute entreprise peut mettre en place des postes à temps partiel après avis des représentants du personnel s'il en existe ; cet avis est transmis à l'inspecteur du travail, à sa demande.

Les salariés de l'entreprise sont prioritaires pour l'attribution de ces postes tant à leur création qu'en cas de vacance pour tout motif.

66.1. Conditions d'accès au temps partiel à la demande du salarié

Tout salarié de l'entreprise peut demander à transformer son poste de travail à temps complet en poste à temps partiel sous les conditions prévues ci-après :

Le salarié qui souhaite réduire son horaire de travail à temps complet pour travailler à temps partiel devra en faire la demande par écrit à l'employeur. Le salarié devra justifier d'une ancienneté de 2 ans pour pouvoir exercer ce droit.

Les conditions énumérées ci-dessus ne sont pas applicables en cas de demande de congé parental d'éducation, de maladie grave d'un enfant à charge, de mi-temps thérapeutique.

L'employeur pourra refuser par écrit la demande formulée dans les cas suivants :
– difficulté de compléter par un autre temps partiel le poste occupé par le salarié demandeur ;
– dans le cas où plus de 10 % de l'effectif de l'établissement ou de l'entreprise sont déjà sous ce statut et que cette situation en perturbe la bonne marche.

L'employeur pourra refuser la demande formulée pour une période de 6 mois :
– dans le cas où la demande est formulée alors que le service est privé de salariés titulaires de contrat à durée indéterminée suspendu quel qu'en soit le motif (maternité, maladie, accident...) ;
– en période de surcroît d'activité, quel qu'en soit le motif.

Dans ces hypothèses, le salarié pourra reformuler sa demande après 3 mois à partir de la date d'envoi de la lettre de refus motivée de l'employeur.

Dans tous les cas, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la lettre de demande du salarié pour formuler son refus motivé.

66.2. Droit des salariés à temps partiel

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie des droits accordés aux salariés à temps complet par la loi, la convention collective et les accords professionnels ainsi que de ceux résultant des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée, pour les salariés à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Les salariés à temps partiel bénéficieront de la prime de vacances prévue à l'article 79 de la présente convention collective, au prorata du temps de travail contractuel par rapport à l'horaire collectif pratiqué dans l'entreprise. Il en est de même du 13e mois, article 41 de la présente convention collective.

66.3. Délai de prévenance en cas de modification des horaires

La modification de l'horaire de travail est soumise à un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Ce délai est réduit à 3 jours sous réserve qu'un accord dans l'entreprise fixe les contreparties spécifiques apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est inférieur à 7 jours ouvrés.

66.4. Priorité de retour à temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée à l'article L. 3123-27 du code du travail, ou un emploi à temps plein, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Ces salariés se porteront candidats par écrit contre récépissé daté.

L'employeur enregistre les candidatures et en informe le CSE.

Un avenant écrit au contrat de travail précise la nouvelle durée du contrat.

Les emplois vacants dans l'entreprise ou l'établissement seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel ayant formulé la demande et ayant la qualification requise. La priorité sera donnée dans l'ordre chronologique de dépôt des demandes et avant toute embauche extérieure.

66.5. Heures complémentaires (1)

Les partenaires sociaux conviennent qu'il peut être dérogé aux dispositions légales limitant le recours aux heures complémentaires pour améliorer la situation des salariés à temps partiel et notamment favoriser l'accès au temps plein.

La limite des heures complémentaires pouvant être effectuées peut être portée à 1/3 de la durée du travail inscrite au contrat de travail.

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà de celles prévues par le contrat ne peut en aucun cas constituer un motif de sanction ou de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

En cas de recours pendant 12 semaines consécutives à plus de 2 heures complémentaires par rapport à la durée du travail inscrite au contrat conformément aux dispositions légales, la durée mensuelle du travail est automatiquement augmentée du nombre moyen d'heures complémentaires effectuées sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

66.6. Coupures quotidiennes

L'horaire de travail journalier ne pourra prévoir qu'une seule interruption d'activité, d'une durée maximum de 2 heures.

66.7. Information des représentants du personnel

L'employeur présentera chaque année un bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise conformément aux dispositions du code du travail.

66.8. Durée quotidienne de travail continu

L'employeur et le salarié peuvent déroger à la durée minimale quotidienne continue de 3 heures si le salarié en fait la demande et avec l'accord de l'employeur ou lorsque l'emploi occupé ne permet pas la réalisation d'une durée quotidienne de travail d'au moins 3 heures.

(1) L'article 66.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-13 du code du travail.
(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

ART. 67

67.1 Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne-temps (CET), pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'un complément de rémunération.

Les entreprises ou établissements pourront, par accord d'entreprise, adapter les modalités définies ci-après.

Les accords compte épargne-temps conclus avant cet avenant restent valides sous réserve du respect des dispositions du code du travail.

À défaut d'accord d'entreprise, le contenu des présentes dispositions pourra être mis en place par décision de l'employeur après consultation du CSE et, en son absence, après information des salariés.

67.2 Salariés bénéficiaires

Après décision de l'employeur de mettre en place ce dispositif, les salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue, pourront, sur la base du volontariat, ouvrir un compte individuel.

À cet effet, les salariés intéressés devront effectuer une demande écrite d'ouverture de compte auprès de la direction.

67.3 Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur, qui devra communiquer une fois par an au salarié l'état de son compte en faisant apparaître distinctement, en particulier, le nombre d'heures figurant au crédit de son compte et les possibilités d'utilisation de ce compte.

67.4 Alimentation et plafond du compte

67.4.1 Alimentation à l'initiative du salarié

Le compte peut être alimenté, à l'initiative du salarié, par les éléments acquis suivants :
– le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement, dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
– le report d'une fraction du congé payé principal (uniquement la 5e semaine de congés payés), dans la limite de 6 jours ouvrables par an dès lors qu'ils ne sont pas affectés à la fermeture de l'entreprise pour congés ;
– les congés conventionnels ;
– le report des jours de repos liés à l'organisation du temps de travail et les jours de repos accordés aux salariés en forfait jours, dont le salarié a la libre disposition, dans la limite de 5 jours ouvrables par an ;
– les primes prévues par convention collective ou accord d'entreprise, hors salaires de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Le salarié devra indiquer par écrit à l'employeur, les éléments de temps ou de rémunération qu'il souhaite affecter au compte épargne-temps.

Le compte épargne-temps pourra, éventuellement, être abondé par l'entreprise.

67.4.2 Exclusions ou limitations

Lors de la consultation du CSE, l'employeur précise ceux des éléments visés à l'article 67.4.1 qu'il entend exclure ou limiter de l'alimentation du compte.

67.4.3 Plafond du compte

Le compte épargne-temps est plafonné à 90 jours de repos indemnisables par salarié.

Toutefois, avec accord de l'employeur, et quand le salarié se constitue une épargne en vue d'un congé de fin de carrière visé à l'article 67.5.1.2, ce plafond peut être dépassé.

67.5 Utilisation du compte épargne-temps

67.5.1 Indemnisation d'un congé

67.5.1.1 Congés légaux

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie notamment les congés sans solde suivants :
– congé pour création ou reprise d'entreprise ;
– congé sabbatique ;
– congé parental d'éducation ;
– congé pour enfant malade.

Les modalités de prise des congés susvisés sont celles définies par la loi.

67.5.1.2 Congé de fin de carrière

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie un congé de fin de carrière lequel peut prendre la forme d'une cessation anticipée d'activité en vue de prendre sa retraite.

Dans ce cas, le contrat de travail du salarié cessera à l'issue du congé.

Un tel congé devra avoir une durée minimale de 3 mois et une durée maximale de 6 mois, sauf accord de l'employeur.

Le salarié doit formuler sa demande en respectant un délai de prévenance au moins égal à la durée conventionnelle du préavis augmentée de la durée nécessaire à la prise de son congé.

Le congé de fin de carrière débutera à l'issue de la période de préavis conventionnel, sauf accord contraire des parties.

67.5.1.3 Autres absences CET

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie une absence.

L'absence devra être sollicitée dans un délai raisonnable compte tenu de la durée et de la nature de ladite absence avant la date prévue pour le départ.

67.5.1.4 Situation pendant le congé

Le contrat de travail du salarié bénéficiant d'un congé financé par les droits issus du CET est suspendu.

Pendant ce congé, le salarié continue à être couvert par les régimes de protection sociale dont il bénéficie, dans les conditions contractuelles habituelles.

67.5.1.5 Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé plafonné à 90 jours, son précédent emploi ou lorsque le congé est d'une durée supérieure, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

67.5.2 Complément de rémunération

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour servir de complément de rémunération aux salariés, à l'exception des droits inscrits sur le compte épargne-temps correspondant à la valeur des jours de congés payés épargnés.

Cette possibilité est limitée à une demande par an, dans la limite d'une somme équivalente à 10 jours ouvrables épargnés.

Le complément de rémunération est versé sur la paie du mois suivant la réception de la demande du salarié.

67.6 Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos. Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

Le calcul du « salaire horaire en vigueur » consiste à diviser la rémunération perçue sur les 3 derniers mois et prenant en compte le salaire de base ainsi que les primes et éléments de rémunération récurrents et correspondant à un travail effectif, les primes exceptionnelles ou primes sur objectifs étant exclues, par le nombre réel d'heures payées sur les 3 derniers mois.

En ce qui concerne les salariés dont le temps de travail est décompté en jours, il est convenu qu'une journée équivaut à 7 heures.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Pour les jours de repos utilisés dans le cadre du financement d'un congé, la valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalant au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

Le calcul du « salaire horaire en vigueur » au moment du départ en congé ou de la monétisation est effectué sur la base de la formule définie au 2^{e} alinéa du présent article.

Si, à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement sera lissé sur la durée initialement définie par le salarié lors de sa demande de congé ou, à son choix, assuré sur la base du salaire habituel dans la limite des droits acquis.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les cotisations sociales prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

67.7 Cessation du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des cotisations sociales salariales.

Le salarié peut conformément aux dispositions légales en vigueur consigner, avec l'accord de l'employeur, son épargne auprès de la caisse des dépôts et consignation. Le transfert des droits est accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'employeur. Le récépissé de la déclaration de consignation est remis par la Caisse des dépôts et consignations à l'employeur, qui en informe le salarié.

67.8 Garanties

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance garantie des salaires dans les conditions fixées par le code du travail.

L'employeur devra en outre s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance garantie des salaires.

ART. 68

L'ensemble des catégories de personnel doit pouvoir bénéficier d'une amélioration de leurs conditions de travail et de vie. S'agissant des salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective et des salariés non cadres itinérants, il importe cependant de prendre en compte les contraintes spécifiques inhérentes à ces fonctions dont la mission est largement indépendante d'un horaire imposé et contrôlé par l'employeur, et de déterminer des modalités d'organisation du temps de travail adaptées à ces catégories de personnel.

La forfaitisation doit permettre de continuer à mobiliser l'ensemble de ces personnels autour de l'entreprise tout en répondant à leurs aspirations.

68.1. Cadres dirigeants

Les salariés cadres dirigeants sont expressément exclus du régime légal de la durée du travail.

Il est recommandé de notifier par écrit à l'intéressé la confirmation du statut de cadre dirigeant. Cette notification rappelle les niveaux de responsabilité, d'autonomie, de décision et de rémunération qui conduisent à l'application du statut de cadre dirigeant.

Pour cette catégorie de salariés, aucun lien direct n'existe entre la rémunération et le temps de travail.

68.2. Cadres soumis à l'horaire collectif

Les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective des métiers de la transformation des grains soumis à l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée du travail peut être prédéterminée, tels que définis par le code du travail, sont soumis aux dispositions du présent chapitre relatives à la durée du travail, dans les mêmes conditions que les autres catégories de salariés.

68.3. Autres cadres : forfait annuel en jours (1)

Les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective de la meunerie qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés peuvent conclure des conventions de forfait en jours sur l'année.

Les dispositions suivantes sont applicables directement par les employeurs :

Les entreprises qui entendent mettre en œuvre ces dispositions doivent, consulter préalablement le CSE lorsqu'il existe dans l'entreprise.

Une convention individuelle de forfait est établie par écrit avec chaque intéressé. Elle indique la nature des missions justifiant le recours à cette modalité, le nombre de jours travaillés sur une période de 1 an (ou une période de 12 mois consécutifs), la rémunération correspondante.

Ce nombre est égal au maximum à 218 jours, journée de solidarité comprise, pour un salarié ayant acquis le droit de bénéficier de la totalité de ses congés payés.

Pour la détermination des catégories de cadres concernés sont notamment pris en compte, à défaut d'accords d'entreprises différents, les éléments non cumulatifs suivants :
– pouvoir de décision dans le domaine de compétence ;
– autonomie dans l'organisation de l'activité, des missions et de son emploi du temps ;
– responsabilité d'une activité, ou d'objectif (s) à réaliser, ou d'un service ;
– technicité des fonctions ;
– encadrement et animation d'une équipe.

L'employeur s'assure régulièrement que l'amplitude et la charge de travail du cadre ayant conclu une convention de forfait en jours annuelle restent raisonnables et s'assure d'une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé et donc s'assure de la protection de sa sécurité et de sa santé :

– le forfait jour s'accompagne d'un document de contrôle fourni par l'employeur et rempli par le salarié sous la responsabilité de l'employeur faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les journées de repos prises (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours de repos).

Chaque mois, les salariés concernés devront remettre à la direction le document de contrôle du temps de travail du mois précédent.

Faute de contestation par la direction au terme d'un délai de 1 mois, à compter de la date de réception de l'enregistrement, le document de contrôle du temps de travail rempli par le salarié sera présumé exact, sauf preuve ultérieure du contraire.

Est considérée comme 1 demi-journée pour l'application des présentes dispositions, toute période se terminant avant 13 heures ou débutant après 13 heures ;

– afin de faciliter la répartition et la prise des repos sur l'année, un calendrier prévisionnel trimestriel, tenant compte des spécificités des fonctions et des missions des intéressés, est établi à titre indicatif par le salarié.

Lorsque, compte tenu de la difficulté de prédéterminer des horaires, des raisons de service ou d'ordre privé imposent la modification des dates de prises de repos programmées à titre indicatif, le salarié doit prévenir l'employeur au moins 5 jours ouvrés, sauf accord exprès différent, avant la date du jour ou de la demi-journée non travaillée programmé initialement.

La direction conserve la possibilité de s'opposer exceptionnellement à cette modification. Cette opposition devra être motivée par une nécessité de service ;

– les jours de repos peuvent être affectés au compte épargne-temps résultant des dispositions de l'article 67 de la présente convention collective ;

– les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur du forfait annuel en respectant la durée légale minimale de repos quotidien, l'interdiction d'occuper un salarié plus de 6 jours par semaine et la durée légale minimale de repos hebdomadaire ;

– le supérieur hiérarchique du salarié assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et sa charge de travail ; il veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail.

En cas d'impossibilité d'organiser leur travail dans le respect des règles rappelées ci-dessus, les salariés concernés devront informer, par écrit et sans délai, leur direction de cette situation et des raisons à l'origine de celle-ci. Un double de cette information sera transmis à la commission chargée du suivi des forfaits prévue ci-après.

En cas de surcharge de travail, il y aura lieu de procéder à une analyse de la situation, de prendre le cas échéant toutes dispositions adaptées pour respecter, en particulier, la durée minimale du repos quotidien légal et de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés.

Le salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique sur l'organisation du travail dans l'entreprise, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et sa vie personnelle et sa rémunération.

Le salarié en forfait jours perçoit, en contrepartie du nombre annuel de jours travaillés convenu, une rémunération annuelle versée par 1/12 en 12 mensualités auxquelles s'ajoutent la prime de 13 ^{e} mois et la prime de vacances suivant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les jours d'absence pour maladie ne peuvent être récupérés. Par conséquent, en cas de maladie, le nombre de jours devant être travaillés dans le cadre du forfait doit être réduit et le salarié conserve son droit à jours de repos.

Les absences non rémunérées donnent lieu à retenue sur salaire. Cette retenue se fait par journées ou demi-journées.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en forfait jours en cours de période de référence, le calcul du nombre de jours à travailler doit être proratisé en fonction de la date d'entrée.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de chaque période de 12 mois consécutifs, il sera procédé suivant le cas, soit à un versement complémentaire, soit à une imputation sur les sommes dues de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et le nombre de jours de travail réellement effectués.

Il est mis en place avec les représentants des cadres au CSE, une commission chargée de vérifier les conditions d'application des dispositions ci-dessus énoncées et de suivre l'organisation du travail des salariés concernés, l'amplitude des journées d'activités et la charge de travail qui en résulte.

À défaut de représentants élus, les salariés concernés désigneront parmi eux 1 ou 2 salariés pour une durée de 1 an.

Cette commission établira une fois par an un compte rendu qui sera présenté au CSE ou, à défaut, à la direction.

68.4. Personnel itinérant non cadre

68.4.1. Forfait annuel en heures

L'employeur pourra proposer une convention individuelle de forfait aux salariés itinérants non cadres lorsque la durée de travail de ces salariés ne peut être prédéterminée et qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Cette convention de forfait indique le nombre d'heures travaillées sur une période de 1 an (ou 12 mois consécutifs).

Le nombre d'heures de travail sur une période de 1 an (ou de 12 mois consécutifs) est fixé au maximum à 1 833 heures, compte tenu de la fixation du contingent d'heures supplémentaires, à 220 heures, pour cette catégorie de salarié.

Ce plafond maximum annuel d'heures travaillées ne constitue pas une obligation. Il est susceptible d'être réduit par accord individuel avec les intéressés.

Les salariés concernés devront organiser leur travail dans le respect des limites suivantes :
– limite journalière de durée de travail effectif : 10 heures, portée à 12 heures en cas de surcharge temporaire d'activité ;
– limite hebdomadaire de durée de travail effectif : de 48 heures ou de 45 heures sur 12 semaines consécutives.

Les temps de déplacement effectués à partir d'un lieu de travail afin de rejoindre un autre lieu de travail sont du temps de travail effectif.

L'entreprise devra veiller à mettre en place un dispositif à sa convenance, conforme aux exigences du code du travail, afin de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

Lorsqu'une convention de forfait annuelle en heures a été conclue, la rémunération versée en contrepartie doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel de la catégorie de l'intéressé augmenté de l'ensemble des majorations légales pour heures supplémentaires.

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli y compris en cas de congés et absences rémunérés de toute nature.

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

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs d'un salarié en cours de période de référence, la moyenne horaire hebdomadaire de travail effectif est calculée en fonction du temps de présence du salarié au cours de la période. Si la durée moyenne sur cette période est dépassée, les heures excédentaires sont soumises au régime des heures supplémentaires. Si le salarié a travaillé sur la période un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures qui lui a été payé, une régularisation pourra être opérée dans le cadre du solde de tout compte.

Le salarié doit en outre bénéficier des repos compensateurs légalement obligatoires.

Il est mis en place, avec les représentants des itinérants non-cadres siégeant au CSE, une commission chargée de vérifier les conditions d'application des dispositions ci-dessus énoncées et de suivre l'organisation du travail et la charge de travail des salariés concernés.

À défaut de représentants élus dans cette catégorie, les salariés concernés désigneront parmi eux 1 ou 2 salariés constituant une commission ad hoc, pour une durée de 1 an.

Cette commission établira, une fois par an, un compte rendu qui sera présenté au CSE et, à défaut, à la direction.

68.4.2 Forfait annuel en jours

68.4.2.1 Personnel non cadre itinérant susceptible de conclure une convention de forfait annuel en jours

Les salariés non cadres, 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 peuvent conclure une convention de forfait annuel en jours. Ces salariés disposent d'une grande liberté et indépendance dans l'organisation de leur activité.

Ces dispositions sont applicables aux salariés classés niveau 5 de la convention collective.

Dans la branche des métiers de la transformation des grains, sont susceptibles de se voir proposer un forfait annuel en jours les salariés dont les fonctions les amènent à se déplacer et qui assument, notamment les missions suivantes :
– animation et démonstration en boulangerie ;
– commercialisation de produits fabriqués par les entreprises de la branche ;
– appui et conseil technique en élevage ;
– responsable QHSE multi-sites.

68.4.2.2 Recours au forfait jours

Les dispositions suivantes sont applicables directement par les employeurs. Toutefois, les entreprises de la branche peuvent convenir d'autres dispositions par accord collectif.

Les entreprises qui entendent mettre en œuvre ces dispositions doivent, consulter préalablement le CSE lorsqu'il existe dans l'entreprise.

Une convention individuelle de forfait est établie par écrit avec chaque intéressé. Elle indique la nature des missions justifiant le recours à cette modalité, le nombre de jours travaillés sur une période de 1 an (ou une période de 12 mois consécutifs) et la rémunération correspondante.

Ce nombre est égal au maximum, journée de solidarité comprise et compte tenu d'un droit plein à congés-payés, à 215 jours pour un salarié non-cadre itinérant répondant aux critères susvisés.

68.4.2.3 Contrôle de la charge de travail et articulation entre la vie privée et la vie professionnelle

L'employeur s'assure régulièrement que l'amplitude et la charge de travail du non-cadre itinérant ayant conclu une convention de forfait en jours annuelle restent raisonnables et s'assure d'une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé et donc s'assure de la protection de sa sécurité et de sa santé :

– le forfait en jours s'accompagne d'un document de contrôle fourni par l'employeur et rempli par le salarié sous la responsabilité de l'employeur faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les journées de repos prises (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours de repos).

Chaque mois, les salariés concernés devront remettre à la direction le document de contrôle du temps de travail du mois précédent.

Faute de contestation par la direction au terme d'un délai de 1 mois, à compter de la date de réception de l'enregistrement, le document de contrôle du temps de travail rempli par le salarié sera présumé exact, sauf preuve ultérieure du contraire.

Est considérée comme 1 demi-journée pour l'application des présentes dispositions, toute période se terminant avant 13 heures ou débutant après 13 heures ;

– afin de faciliter la répartition et la prise des repos sur l'année, un calendrier prévisionnel trimestriel, tenant compte des spécificités des fonctions et des missions des intéressés, est établi à titre indicatif par le salarié.

Lorsque, compte tenu de la difficulté de prédéterminer des horaires, des raisons de service ou d'ordre privé imposent la modification des dates de prises de repos programmées à titre indicatif, le salarié doit prévenir l'employeur au moins 5 jours ouvrés, sauf accord exprès différent, avant la date de la journée ou de la demi-journée non travaillée programmée initialement.

La direction conserve la possibilité de s'opposer exceptionnellement à cette modification. Cette opposition devra être motivée par une nécessité de service ;

– les jours de repos peuvent être affectés au compte épargne-temps résultant des dispositions de l'article 67 de la présente convention collective ;

– les non-cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur du forfait annuel en respectant la durée légale minimale de repos quotidien, l'interdiction d'occuper un salarié plus de 6 jours par semaine et la durée légale minimale de repos hebdomadaire ;

– le supérieur hiérarchique du salarié assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et sa charge de travail ; il veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail.

En cas d'impossibilité d'organiser leur travail dans le respect des règles rappelées ci-dessus, les salariés concernés devront informer, par écrit et sans délai, leur direction de cette situation et des raisons à l'origine de celle-ci. Un double de cette information sera transmis dans les conditions prévues à l'article 68-5.

En cas de surcharge de travail, il y aura lieu de procéder à une analyse de la situation, de prendre le cas échéant toutes dispositions adaptées pour respecter, en particulier, la durée minimale du repos quotidien légal et de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés.

Le salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique sur l'organisation du travail dans l'entreprise, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et sa vie personnelle et sa rémunération ;

– chaque salarié au forfait annuel en jours bénéficie d'un droit à la déconnexion dont les modalités sont définies, par accord collectif ou au sein d'une charte.

À défaut de dispositions spécifiques relatives à l'exercice du droit à la déconnexion, l'employeur peut définir les modalités s'appliquant au niveau de l'entreprise en instaurant des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies, etc.) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire).

Il s'agit d'exemples de bonnes pratiques que l'employeur pourra appliquer.

68.4.2.4 Rémunération

Le salarié en forfait jours perçoit, en contrepartie du nombre annuel de jours travaillés convenu, une rémunération annuelle versée par 1/12 en 12 mensualités auxquelles s'ajoutent la prime de 13e mois et la prime de vacances suivant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il est rappelé que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours perçoivent une rémunération supérieure à celle des salariés classés au même niveau mais dont le temps de travail serait décompté en heures (et qui travailleraient 151,67 heures par mois).

Par ailleurs, en cas de modification du contrat de travail, lors du passage d'un temps de travail décompté en heures à un forfait annuel en jours, l'employeur veille à ce que la rémunération du salarié, versée par 12e, soit supérieure à celle de l'année de référence précédente.

La comparaison s'effectue à partir du salaire mensuel de base du salarié.

En tout état de cause, la rémunération mensuelle de base du salarié devra être supérieure de 10 % par rapport au minimum du niveau 5 de la classification conventionnelle.

Il est rappelé que la prime de 13e mois est régie par l'article 41 de la convention collective nationale MTG et la prime de vacances par l'article 79 de la convention collective nationale MTG.

68.4.2.5 Absence et rupture

Les jours d'absence pour maladie ne peuvent être récupérés. Par conséquent, en cas de maladie, le nombre de jours devant être travaillés dans le cadre du forfait doit être réduit et le salarié conserve son droit à jours de repos.

Les absences non rémunérées donnent lieu à retenue sur salaire. Cette retenue se fait par journées ou demi-journées. (4)

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en forfait jours en cours de période de référence, le calcul du nombre de jours à travailler doit être proratisé en fonction de la date d'entrée. (4)

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de chaque période de 12 mois consécutifs, il sera procédé suivant le cas, soit à un versement complémentaire, soit à une imputation sur les sommes dues de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et le nombre de jours de travail réellement effectués.

68.5 Suivi du temps de travail : disposition commune aux cadres et non-cadres itinérants en forfait-jours

Dans le cadre des informations et consultations du comité d'entreprise ou du comité social et économique, les éléments relatifs au suivi du temps de travail des salariés en forfait-jours sont systématiquement communiqués afin de vérifier les conditions d'application des dispositions ci-dessus énoncées, de suivre l'organisation du travail des salariés concernés ainsi que l'amplitude des journées d'activités et la charge de travail qui en résulte.

À défaut de représentants élus, les salariés concernés désigneront parmi eux 1 ou 2 salariés pour une durée de 1 an.

(1) L'article 68.3 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° du II de l'article L. 3121-64 ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.

La fixation des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion peut consister à instaurer des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire). Une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur certaines plages horaires peut contribuer à identifier un usage trop intensif des technologies numériques, lié à une surcharge de travail, et mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées.
(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

(2) Le 2e alinéa de l'article 68-4-2-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2312-26 du code du travail, sauf si un accord d'entreprise négocié sur la base de l'article L. 2312-19 prévoit une périodicité différente de consultation du comité dans la limite de 3 ans.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(3) Le 3e alinéa de l'article 68-4-2-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(4) Les 2e et 3e alinéas de l'article 68-4-2-5 sont étendus sous réserve que soient précisées par accord d'entreprise, les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des arrivées, départs et absences en cours de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

ART. 69

69.1 Contrepartie aux heures supplémentaires

Par dérogation aux dispositions légales relatives au paiement des heures supplémentaires, les établissements donneront priorité à la prise de repos compensateur de remplacement à la place de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, quelle que soit la modalité d'organisation du temps de travail applicable (référence hebdomadaire ou de variation de l'horaire de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année).

Dans cette hypothèse, les établissements détermineront, après consultation des organisations syndicales et des représentants du personnel, s'il en existe :
– le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos ;
– le caractère partiel ou total de ladite conversion (paiement de l'heure et de sa majoration ou paiement de l'heure et repos compensateur correspondant à la majoration, ou paiement de certaines heures et repos pour d'autres).

Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 6 mois.

Le repos compensateur de remplacement pourra, pour tout ou partie, alimenter le compte épargne-temps de chaque salarié.

L'employeur conserve toutefois la possibilité de substituer au repos une majoration de salaire équivalente.

69.2 Contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires et contreparties

69.2.1. Rappel de la notion de contingent

Les heures imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sont, conformément aux dispositions légales en vigueur, celles accomplies au-delà de la durée légale de travail.

Ne s'imputent pas sur le contingent :
– les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de travaux urgents ;
– les heures supplémentaires donnant lieu à une compensation intégrale sous forme de repos ;
– les heures dites « de récupération » ou heures de travail perdues telles que prévues par la loi ;
– les heures de dérogations permanentes ou temporaires instaurées par les décrets d'application de la loi sur les 40 heures ;
– les heures correspondant à la journée de solidarité dans la limite de 7 heures (code du travail, article L. 3133-9).

69.2.2. Volume des contingents et contrepartie

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé comme suit :

69.2.2.1. Salariés itinérants non-cadres

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires pour les salariés itinérants non-cadres est défini en référence au contingent réglementaire, lequel est actuellement fixé à 220 heures. Les heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent ouvrent droit aux contreparties fixées par la loi.

69.2.2.2. Chauffeurs livreurs

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires pour les chauffeurs-livreurs est de 350 heures. Ce contingent est constitué d'un « contingent d'heures supplémentaires obligatoire » et d'un « contingent d'heures supplémentaires choisi ».

Contingent d'heures supplémentaires obligatoire

Les heures supplémentaires, s'imputant sur le contingent annuel, jusqu'à 220 heures par an s'imposeront aux salariés dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Les heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent obligatoire ouvrent droit aux contreparties fixées par la loi.

Contingent d'heures supplémentaires choisi

Entre 220 heures et 350 heures par an, les salariés auront la faculté de refuser d'effectuer des heures supplémentaires s'imputant sur le contingent, sans avoir à justifier d'une raison particulière.

Les heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent d'heures supplémentaires choisi ouvrent droit à :
– une majoration de 30 % pour les 8 premières heures effectuées au-delà de la durée légale de travail hebdomadaire
– une majoration de 50 % pour les heures effectuées au-delà.

69.2.2.3. Reste du personnel

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est de 188 heures pour le reste du personnel.

Les heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent ouvrent droit aux contreparties fixées par la loi.

69.2.2.4. Application des contingents

Ces contingents s'appliquent également en cas de variation de la durée du travail sur plusieurs semaines ou sur l'année (art. 63).

69.3 Contreparties aux heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent

69.3.1. Dispositions spécifiques aux salariés itinérants

Toutes les heures effectuées au-delà du contingent annuel de 220 heures ouvrent droit, conformément aux dispositions légales, à :
– une contrepartie en rémunération ou en repos compensateur de remplacement ;
– et à une contrepartie obligatoire en repos.

69.3.2. Dispositions spécifiques aux chauffeurs-livreurs

Toutes les heures effectuées au-delà « contingent obligatoire » de 220 heures donneront lieu à une majoration de salaire de 30 % de la rémunération du salarié pour les 8 premières heures au-delà de 35 heures hebdomadaires et de 50 % pour les heures effectuées au-delà.

Toutes les heures accomplies au-delà du « contingent choisi » ouvrent droit, conformément aux dispositions légales, à :
– une contrepartie en rémunération ou en repos compensateur de remplacement ;
– et à une contrepartie obligatoire en repos.

69.3.3. Dispositions spécifiques au reste du personnel

Toutes les heures effectuées au-delà du contingent annuel de 188 heures ouvrent droit, conformément aux dispositions légales, à :
– une contrepartie en rémunération ou en repos compensateur de remplacement ;
– et à une contrepartie obligatoire en repos.

69.4 Synthèse des contreparties aux heures supplémentaires

69.4.1. Synthèse pour les salariés itinérants :

	Dans le cadre du contingent	**Hors contingent**
	De 0 à 220 heures	Au-delà de 220 heures
Majoration des 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Majoration des heures au-delà de 8 heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Contrepartie obligatoire en repos	0	Entreprises jusqu'à 20 salariés : 50 %
		Entreprises au-delà de 20 salariés : 100 %

69.4.2. Synthèse pour les chauffeurs livreurs

	Dans le cadre du contingent obligatoire	**Dans le cadre du contingent choisi**	**Hors contingent**
	De 0 à 220 heures	De 221 à 350 heures	Au-delà de 350 heures
Majoration des 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Majoration de 30 %	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Majoration des heures au-delà de 8 heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Majoration de 50 %	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Contrepartie obligatoire en repos	0	0	Entreprises jusqu'à 20 salariés : 50 %
			Entreprises au-delà de 20 salariés : 100 %

69.4.3. Synthèse pour le reste du personnel

	Dans le cadre du contingent	**Hors contingent**
	De 0 à 188 heures	Au-delà de 188 heures
Majoration des 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Majoration des heures au-delà de 8 heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Contrepartie obligatoire en repos	0	Entreprises jusqu'à 20 salariés : 50 %
		Entreprises au-delà de 20 salariés : 100 %

ART. 70

Les jours fériés désignés en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, seront chômés et leur rémunération comprise dans le salaire mensuel, calculée conformément à l'article 36 de la présente convention collective.

Les jours fériés chômés autres que le 1er Mai ne sont pas assimilés à des jours de congés conventionnels pour le calcul de la durée du temps de travail effectif.

ART. 71

Au cas exceptionnel où le salarié serait amené à travailler un jour férié, il bénéficiera de la réglementation applicable à la journée du 1er Mai.

Les heures supplémentaires effectuées exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire ou les jours fériés sont majorées de 100 %.

Lorsque le jour de solidarité est effectué un jour férié, les présentes dispositions sont sans effet.

(1) L'article 71 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3132-4 à l'article L. 3132-10 du code du travail relatifs aux dérogations possibles au repos hebdomadaire.
(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

ART. 72

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. La grossesse ne peut être, par elle-même, un motif de licenciement.

À partir du 5e mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir 5 minutes avant le reste du personnel.

En cas de changement d'emploi du fait de l'état de grossesse constaté, l'intéressée conserve, dans son nouveau poste, la garantie du salaire qu'elle percevait avant sa mutation.

À compter du jour de la naissance et pendant une durée maximum de 1 an, les femmes allaitant leur enfant disposeront à cet effet de 1 demi-heure le matin et de 1 demi-heure l'après-midi.

ART. 73

73.1. Définition de la période de travail de nuit

Conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, la période de travail de nuit commence à 21 heures et s'achève à 6 heures.

Il est possible de substituer à cette période, une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures, mais comprenant l'intervalle compris entre minuit et 5 heures. La période substituée doit être définie par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord collectif et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE s'ils existent.

73.1.1. Justifications du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il est gouverné par les principes suivants :
– le recours au travail de nuit doit être limité aux cas où ce mode de travail est nécessaire pour assurer la continuité de l'activité économique ou la sécurité des personnes et des biens ;
– les contraintes inhérentes à ce mode d'organisation du travail notamment, en matière de protection de la sécurité et de la santé des salariés, de formation ainsi qu'au regard de l'articulation d'une activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales doivent être prises en considération par les entreprises.

La poursuite, la mise en place du travail de nuit au sens des dispositions du présent accord ou son extension à de nouvelles catégories de salariés dans les entreprises de la Branche est justifiée par :
– la nécessité d'assurer la sécurité des personnes et des biens ;
– la nécessité pour les entreprises de s'adapter aux variations de la charge de travail résultant en particulier du caractère saisonnier de certaines activités ou des exigences de la clientèle ;
– les opérations de manutention, ou de préparation qui concourent à l'exécution d'une prestation de transport ;
– l'exécution de prestations de transport dans le respect de la législation du transport et celui des délais de livraison imposés par notamment les distances à parcourir et la clientèle ;
– les activités de maintenance et/ ou d'entretien et/ ou de nettoyage.

Au regard des motifs qui précèdent, toutes les catégories professionnelles de salariés peuvent être amenées à accomplir un travail de nuit au sens des dispositions à suivre.

Il est rappelé que le travail de nuit des jeunes travailleurs est régi spécifiquement par les dispositions légales.

73.1.2. Conditions particulières applicables au travail de nuit

Tout salarié effectuant un horaire d'au moins 4 h entre 21 h et 6 h bénéficie :
– d'une indemnité de panier repas fixée à 1,5 fois le minimum garanti ;
– les heures de travail effectuées dans le cadre de l'horaire 21 h à 6 h sont majorées de 30 % sur la base du taux horaire (hors primes).

73.2. Le travailleur de nuit

Aura le statut de travailleur de nuit, le salarié qui répond à la définition du travailleur de nuit (art. 73.2.1). S'il répond à cette définition, il bénéficie alors de différents droits et garanties spécifiques précisées à l'article 73.2.2.

73.2.1. Définition du travailleur de nuit

Conformément à l'article L. 3122-5 du code du travail, le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :
1° Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes entre 21 h et 6 h du matin ;
2° Soit il accomplit, au cours de l'année civile, au moins 270 heures de travail de nuit entre 21 h et 6 h du matin.

73.2.2. Conditions particulières applicables aux travailleurs de nuit

La qualification de travailleur de nuit permet donc au salarié de bénéficier d'un certain nombre de garanties ou de contreparties.

Ces garanties sont définies ci-dessous :

73.2.2.1. Durée quotidienne et hebdomadaire de travail

73.2.2.1.1. Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures de travail effectif (art. L. 3122-6 du code du travail).

En cas de surcroît d'activité dans les activités énumérées à suivre, la durée quotidienne de travail peut être augmentée, sans toutefois pouvoir excéder dix heures de travail effectif.

Sont concernées :
– les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
– les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;

– les activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
– les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de la durée quotidienne de travail mentionnée au premier alinéa du présent article après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité social et économique.

73.2.2.1.2. Durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser la durée légale, soit actuellement 40 heures.

Lorsque l'organisation du travail imposée par les contraintes d'utilisation des équipements ou les caractéristiques propres d'un secteur ou d'un service le justifie, la durée hebdomadaire de travail calculée comme exposée ci-dessus peut être portée à 42 heures de travail effectif en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sous réserve de ne pas dépasser une durée maximale de 44 heures de travail effectif au sein d'une même semaine.

73.2.2.1.3. Attribution d'un repos équivalent en cas de dérogation à la durée quotidienne et hebdomadaire

Le travailleur de nuit pour lequel il est fait application des dérogations prévues aux paragraphes 73.2.2.1.1 et 73.2.2.1.2 du présent article, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement.

Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente permettant d'assurer une protection appropriée du salarié concerné, est déterminée en accord avec chaque salarié concerné.

73.2.2.2. Pause

Aucun temps de travail ne peut atteindre six heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée au moins égale à vingt minutes consécutives.

Tout travailleur de nuit au sens du paragraphe 73.2.1 ci-dessus dont la durée quotidienne de travail dérogera à la durée maximale de travail de huit heures, en application des dispositions du paragraphe 73.2.2.1 ci-dessus, bénéficiera d'une pause supplémentaire de dix minutes.

Par exception, le temps de pause quotidien et le cas échéant le temps de pause supplémentaire des travailleurs de nuit sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tel.

73.2.2.3. Contreparties accordées au travailleur de nuit

73.2.2.3.1. Repos de compensation

Durée du repos de compensation

La durée du repos de compensation du travailleur de nuit tel que défini à l'article 73.2.1 est égale à 2 % des heures de nuit accomplies entre 21 h et 6 h, la durée dudit repos calculée est prise par application du tableau suivant :

Nombre d'heures de travail de nuit *accomplies* (1)	Nombre de jours de repos de compensation
De 160 à 269	0,5
De 270 à 349	1
De 350 à 524	1,5
De 525 à 674	2
De 675 à 870	2,5
De 871 à 1 050	3
De 1 051 à 1 220	3,5
De 1 221 à 1 400	4
À partir de 1 401	4,5

Le repos de compensation prévu ci-dessus ne se cumule pas avec toute contrepartie ayant le même objet existant d'ores et déjà au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Prise du repos de compensation

Les repos acquis en compensation de l'accomplissement d'un travail de nuit devront être pris par demi-journée minimum, dans un délai maximum de six mois *à compter de l'acquisition du nombre d'heures permettant la prise d'une demi-journée de repos.* (1)

Les demandes de prise de ces jours doivent être déposées au moins un mois à l'avance. La direction fera connaître dans les quinze jours du dépôt de la demande soit son accord soit, si les nécessités de service ne permettent pas d'accorder le repos le jour sollicité, la proposition d'une autre date.

L'employeur doit informer le salarié sur les prises de repos et lui fournir un état du nombre de jours de repos de compensation à prendre.

Indemnisation d'une fraction du repos de compensation acquis

1. À la cessation du contrat de travail ou arrêt du travail de nuit pour un travailleur de nuit

En cas de cessation du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, le repos non pris à l'expiration du contrat de travail sera indemnisé au moyen du versement d'une indemnité compensatrice de repos de compensation.

2. En cours du contrat de travail

Le travailleur de nuit peut renoncer à son initiative, par écrit, à la prise d'une fraction du repos de compensation acquis.

Afin de garantir à chaque intéressé la prise d'un repos minimal au titre de chaque année civile, l'exercice du droit de renonciation précité est limité à la fraction du repos de compensation acquis sur ladite période excédant un jour de repos.

La renonciation peut porter sur tout ou partie de la fraction du repos de compensation acquis sur ladite période excédant le repos de compensation minimum défini ci-dessus. La renonciation écrite du salarié précise la fraction de repos de compensation à laquelle il renonce. Cette renonciation est définitive.

En contrepartie de cette renonciation, le salarié perçoit une indemnité compensatrice de repos de compensation dont le montant est calculé sur la base du taux horaire brut de l'intéressé, au prorata du repos auquel il renonce.

73.2.2.3.2. Améliorations des conditions de travail

Pour l'organisation des horaires du personnel de nuit, les entreprises devront veiller dans toute la mesure du possible, à ce que le passage d'une équipe de nuit à une équipe du matin, s'effectue après un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs.

Le nombre hebdomadaire de postes de nuit consécutifs est limité à cinq.

Chaque entreprise doit comporter un espace de repos installé à proximité des services ou ateliers, au sein desquels travaillent des travailleurs de nuit. Cet espace doit comporter l'aménagement nécessaire pour permettre aux travailleurs de nuit de prendre un repas chaud pendant leur temps de pause.

L'espace repos doit également permettre aux travailleurs de nuit de consulter les informations concernant l'entreprise et de déposer dans une boite aux lettres, ou par tout moyen équivalent, toute demande à la direction.

Pour faciliter la communication du personnel de nuit avec les institutions représentatives du personnel, celles-ci ont la faculté d'installer dans cet espace repos des boites aux lettres ou tout autre moyen de communication équivalent.

Les salariés travailleurs de nuit ont la faculté, à leur demande, d'être reçus au moins une fois par an par un responsable de leur service.

Dans le cadre du rapport annuel tel que défini par l'article L. 2312-27 du code du travail, et soumis au CSE, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

73.2.2.3.3. Retour sur un poste de jour

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

Lorsque le retour sur un poste de jour sera demandé par l'employeur, les modalités de ce retour devront être discutées en amont, dans un délai raisonnable permettant à l'employeur et au salarié de s'organiser. Le travailleur de nuit bénéficiera alors durant les 3 premiers mois suivants son retour à un poste de jour, du maintien de sa rémunération mensuelle brute (indemnité repas et majorations relatives au travail de nuit prévues à l'article 73.1.2 incluses) calculée sur la moyenne de sa rémunération mensuelle brute (indemnité repas et majorations relatives au travail de nuit incluses) des 12 derniers mois d'activité.

Possibilité de transfert à un poste de jour pour raisons familiales impérieuses : lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge par le salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

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

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

73.2.2.3.4. Protection des femmes enceintes

Conformément à l'article L. 1225-9 du code du travail, un régime de protection des femmes enceintes ou ayant accouché travaillant de nuit est mis en place.

Cette protection se traduit, pour les intéressées, par un droit au transfert sur un poste de jour et, en l'absence d'une telle possibilité de reclassement, par la suspension de leur contrat de travail assortie d'une garantie de rémunération dans les conditions de l'article L. 1225-14 du code du travail.
Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

73.2.2.3.5. Surveillance médicale des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un suivi régulier renforcé de leur état de santé. À cet égard, les travailleurs de nuit bénéficient d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé du service de santé au travail mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail, préalablement à leur affectation à leur poste de travail.

À l'issue de cette visite, les travailleurs de nuit bénéficient de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole élaboré par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de 3 ans.

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

Compte tenu des répercussions du travail de nuit sur la santé des travailleurs qui y sont soumis, le médecin du travail doit être consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le médecin du travail informe les salariés soumis au travail de nuit, plus particulièrement les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Cette information tient compte de la spécificité des horaires, fixes ou alternés. Il les conseille sur les précautions éventuelles à prendre.

Par ailleurs, conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail, le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit.

73.3. Dispositions communes applicables au travail de nuit et aux travailleurs de nuit

73.3.2. Accord du salarié pour le passage à un horaire de nuit

Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, même temporaire, est soumis à l'accord exprès de l'intéressé.

73.3.3. Sécurité

Les entreprises devront être particulièrement attentives à la protection des travailleurs de nuit notamment en évitant l'isolement des travailleurs ou lorsque cela n'est pas possible en prévoyant des dispositifs de communication ou d'alarme appropriés.

73.3.4. Développement de l'utilisation des transports collectifs

Dans le but de favoriser l'utilisation des transports collectifs, les entreprises sont invitées à étudier, en liaison avec le CSE, s'il existe, à défaut avec les intéressés, les adaptations d'horaires susceptibles de rendre ceux-ci davantage compatibles avec les horaires des moyens de transport collectifs desservant, le cas échéant, l'entreprise.

73.3.5. Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et engagent les entreprises à être vigilantes sur l'application de ce principe en matière d'embauche, de rémunération, de formation professionnelle et d'évolution de carrière pour les salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit.

Les parties précisent que leurs engagements en matière de d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes résultent des dispositions de l'accord de branche signé le 11 octobre 2012 en la matière ainsi que son avenant n° 1 signé le 2 juillet 2021.

73.3.6. Formation professionnelle

La formation professionnelle doit être privilégiée et développée pour tous les salariés.

Les entreprises devront porter une attention particulière aux travailleurs de nuit et aux salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit afin que ces derniers bénéficient des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise, au titre du Projet de transition professionnelle et de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les conditions d'accès à la formation du personnel de nuit seront examinées lors de la consultation du CSE sur le plan de formation professionnelle.

Les parties précisent que leurs engagements en matière de formation professionnelle résultent des dispositions des accords interbranches intervenus en la matière.

73.3.7. Représentation du personnel

Le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. A cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelles des salariés concernés. »

(1) A l'article 73.2.2.3.1, le terme « accomplies » figurant dans le titre de la première colonne du tableau ainsi que les termes « à compter de l'acquisition du nombre d'heures permettant la prise d'une demi-journée de repos » figurant au 5e alinéa sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-5 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation.
(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

ART. 74

74.1. Durée hebdomadaire du travail effectif

Le travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des obligations personnelles.

Les temps consacrés aux repas et les temps de disponibilité (temps renseignés dans le tachygraphe sous le symbole du lit et du carré barré) ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés, sauf accord ou usage d'entreprise plus favorable.

74.2. Temps de pause

Les temps de pause, repos, les coupures, les temps de restauration et de casse-croûte, au cours desquels le salarié n'est pas à disposition de l'employeur et est libre de vaquer à des occupations personnelles, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

1. Pause afférente à un temps de conduite

Toute période de 4 h 30 de conduite doit être suivie d'une pause ininterrompue de 45 minutes, à moins que le conducteur ne prenne un temps de repos.

Cette pause de 45 minutes peut être remplacée, exclusivement dans cet ordre, par une pause d'au moins 15 minutes suivie d'une pause d'au moins 30 minutes réparties au cours de la période ;

2. Pause quotidienne

Les dispositions concernant le temps de pause sont régies par l'article 62.2.4 « Pause quotidienne » de la présente convention collective.

74.3. Temps d'attente

Le temps d'attente des chauffeurs livreurs sur les lieux de chargement et de déchargement extérieurs à l'entreprise, dont la durée est prévisible, ne constitue pas un temps de travail effectif.

Il sera rémunéré et non décompté comme du temps de travail effectif, au-delà de 30 minutes par opération.

74.4. Heures supplémentaires des chauffeurs livreurs

Les dispositions concernant les heures supplémentaires sont régies par l'article 69 « Heures supplémentaires » de la présente convention collective.

74.5. Visite médicale

Le temps passé pendant le temps de travail par les chauffeurs livreurs aux visites médicales obligatoires n'occasionne aucune retenue de salaire. Lorsque les visites n'ont pas lieu pendant le travail, le temps nécessaire à la visite est rémunéré comme du temps de travail normal mais non décompté comme temps de travail effectif. Dans tous les cas, les frais de visites seront à la charge de l'employeur.

ART. 75

Lorsque est décidé le chômage de 1 jour ouvrable compris entre 1 jour férié et le jour de repos hebdomadaire (pont), après consultation des représentants du personnel, et que ce jour n'est pas récupéré, il ne donnera pas lieu à retenue sur les salaires.

ART. 76

76.1. Période de congés

La période des congés est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation du CSE s'il existe. Elle comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, après accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue par l'entreprise.

76.2. Organisation des congés

Les congés sont attribués, soit par roulement, soit par fermeture de l'entreprise, sur décision de l'employeur prise après consultation du CSE s'il existe.

Le plan des départs est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage, aussitôt que possible et, en tout état de cause, au plus tard le 1er avril avec confirmation à chaque bénéficiaire au moins un mois avant son départ.

Il est établi, dans la mesure du possible, compte tenu des désirs exprimés par les intéressés, de leur ancienneté dans l'entreprise, de leur situation de famille.
Les conjoints et les partenaires liés par un Pacs travaillant dans la même entreprise ont le droit à un congé simultané.

Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel dont les enfants fréquentent l'école sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

76.3. Modalités de prise du congé principal

Sauf dispositions différentes prises en commun au sein de l'établissement, la durée minimale du congé annuel à prendre de façon continue sera de 3 semaines pendant la période légale des congés payés, soit du 1er mai au 31 octobre.

Si les nécessités du service l'imposent, et qu'avec l'agrément du salarié et à titre exceptionnel, l'employeur décide un fractionnement des congés tel que le salarié ne bénéficie pas d'au moins 3 semaines d'absence consécutives, la durée totale du congé sera augmentée de 1 jour ouvrable. Le congé ne pourra être divisé en plus de 2 périodes.

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui est accordé un congé supplémentaire effectif de 2 jours ouvrés. Les frais de voyage et les frais supplémentaires qui seraient occasionnés par ce rappel lui sont remboursés sur justification.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux dispositions relatives au fractionnement légal prévues par les dispositions légales en vigueur.

76.4. Maladie. – Accident

Les périodes d'absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont prises en compte comme période de travail effectif dans la limite d'une durée de 1 an pour la détermination de la durée des congés.

Les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une durée totale de 2 mois pendant la période de référence sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés.

Lorsqu'un salarié se trouve, par suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'impossibilité de prendre son congé à la date fixée, la période des congés est étendue pour lui selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsqu'un salarié tombe malade au cours de son congé, il peut, de préférence, prendre le solde de son congé après son retour à une date fixée par l'employeur ou, à défaut, il bénéficie d'une indemnité compensatrice calculée conformément à l'article 78. Cette disposition ne jouera que sur présentation d'un certificat médical précisant la durée de l'incapacité de travail entraînée par la maladie.

76.5. Jeunes embauchés

Les salariés ayant au moins 6 mois de présence au 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à 1 an de présence.

ART. 77

Des congés payés pour événements exceptionnels sont accordés aux salariés, dans les conditions suivantes :
– 5 jours pour le mariage, le remariage du salarié ou la conclusion par le salarié d'un Pacs ;
– 1 jour pour le mariage des descendants du salarié ;
– 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
– 12 jours pour le décès d'un enfant ou 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente *(1)* ;
– 3 jours pour le décès du conjoint, ou du partenaire pacsé, du concubin, du père ou de la mère du salarié, des beaux-parents du salarié, d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
– 1 jour pour le décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, des grands-parents ou petits-enfants du salarié ;
– 5 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
– 1 jour afin de permettre au salarié de participer à la journée obligatoire " Défense et citoyenneté ".

Ces dispositions ne sont pas cumulatives avec les congés pour évènements familiaux prévus par la loi et ayant le même objet.

(1) En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, le salarié a également droit à un congé supplémentaire, dit congé de deuil d'une durée de 8 jours (en plus du congé de 14 jours ouvrables). Le congé de deuil s'applique également en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. Il est pris en charge par l'assurance maladie.

ART. 78

Les modalités de paiement de l'indemnité de congé sont fixées par accord entre l'employeur et les salariés intéressés : notamment, sur la demande expresse de l'intéressé, l'indemnité peut être versée au moment du départ en congé.

En cas de résiliation du contrat de travail avant que le salarié ait pu prendre le congé auquel il avait droit, il lui est versé une indemnité compensatrice calculée conformément aux dispositions légales pour chaque jour de congé dont il n'a pu bénéficier.

En cas de décès du salarié, l'indemnité compensatrice est versée à ses ayants droit.

ART. 79

Tous les salariés dont le contrat de travail est en cours au 30 juin de l'année considérée bénéficient d'une prime de vacances sur la base des droits à congés payés acquis au cours de la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Cette prime est versée sur la paie du mois de juin.

Pour un salarié ayant acquis 30 jours ouvrables de congés, ou leur équivalent en jours ouvrés, le montant de cette prime de vacances est défini dans l'annexe II « Salaires ».

Les salariés dont le droit à congés payés est inférieur à 30 jours ouvrables, ou leur équivalent en jours ouvrés, bénéficieront de la prime au prorata du nombre de jours de congés auxquels ils ont droit.

En outre, les salariés à temps partiel bénéficieront de cette prime au prorata du temps de travail contractuel par rapport à l'horaire collectif pratiqué dans l'entreprise.

ART. 80

Les entreprises s'engagent à favoriser dans toute la mesure du possible l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion des salariés en utilisant au maximum les moyens qui sont mis à leur disposition.

Toutes facilités compatibles avec l'organisation du service seront accordées au personnel pour lui permettre de compléter sa formation professionnelle ; la documentation existant dans l'entreprise et susceptible d'aider au développement de ses connaissances pourra être mise à sa disposition.

Les parties précisent que leurs engagements en matière de formation professionnelle résultent des dispositions des accords interbranches intervenus en la matière.

ART. 81

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer dans les meilleures conditions l'hygiène et la sécurité du travail dans les établissements, en liaison notamment avec les CSE (ou la CSSCT, par délégation du CSE, lorsqu'elle existe).

La mise en œuvre des mesures d'hygiène et de sécurité se fait dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Il est rappelé que chaque salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité et de celles des autres personnes concernées par ses actions ou ses omissions et donc se conformer aux instructions qui lui ont été données par l'employeur relatives à l'hygiène et à la sécurité et notamment :
– les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents du travail, en particulier celles qui concernent le port de matériel de protection individuelle ; ce matériel sera mis par l'employeur à la disposition du personnel effectuant des travaux qui en nécessitent l'emploi ;
– les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des incendies.

ART.

Annexe I.1 : définition et cotation des critères classants

Nombre de points	Connaissances de base Savoir-faire professionnel	Complexité de l'emploi	Autonomie initiative	Animation Conseils techniques	Encadrement management
1	Pas de connaissances de base particulières.	Travaux simples pouvant être répétitifs.	Consignes simples et précises, contrôlables immédiatement par une vérification simple de conformité.		
			Absence de marge de manœuvre.		
			Une attention minimale de surveillance peut être requise.		
2	Connaissances de base acquises par un diplôme ou une expérience professionnelle équivalente.	Travaux faiblement complexes.	Consignes précises laissant une place limitée à l'initiative et facilement contrôlables.	Transmission de savoir-faire possible à des salariés de niveau moindre, sous le contrôle de son hiérarchique.	
		Modification possible de paramètres simples.	Une attention minimale d'autocontrôle peut être requise.		
3	Connaissances approfondies d'un métier acquises par un niveau de formation ou l'expérience professionnelle.	Travaux modérément complexes et diversifiés représentant un ensemble de tâches à accomplir relevant d'un métier ou situation de polycompétence, en mettant en œuvre, à partir d'instructions préalables nécessaires, un certain nombre de moyens connus.	Prise d'initiatives limitées dans le cadre de consignes générales.	Transmission du savoir-faire possible.	
			Détection d'anomalies à partir d'un diagnostic simple.	Animation possible d'une petite équipe de salariés de niveau moindre.	
			Capacité d'autocontrôle.		
4	Connaissances de base étendues relevant d'un métier recouvrant plusieurs spécialités professionnelles et permettant une connaissance de l'entreprise et de son fonctionnement ; acquises par diplôme ou expérience professionnelle.	Travaux complexes et diversifiés dans une spécialité professionnelle ou situation de polycompétence, nécessitant une technicité particulière et une compréhension plus large que la seule exécution des fonctions de son emploi.	Prise d'initiatives dans le cadre de consignes générales, l'autonomie s'exerçant sur un ensemble de moyens connus à mettre en œuvre après interprétation des informations en réagissant de manière adéquate à un certain nombre d'aléas.	Anime de manière permanente l'ensemble d'une équipe en assurant la responsabilité technique de l'activité produite par le personnel en relevant.	Encadre et manage un ou plusieurs collaborateurs de niveau inférieur.
		Moyens connus pour atteindre des objectifs fixés combinant notions théoriques et savoir-faire pratique.	Autocontrôle complet.	Du fait de son expertise, assure une responsabilité et une assistance technique auprès de catégories de niveau inférieur.	
5	Connaissances de base étendues exigeant des connaissances diversifiées nécessitant une responsabilité d'action comportant l'organisation, la	Travaux complexes et diversifiés dans une ou plusieurs spécialités professionnelles ou situation de polycompétence,	Part importante d'initiatives dans le choix des moyens et des méthodes les plus appropriées et normalement connus, à partir d'un cadre d'ensemble et d'objectifs	Anime de manière permanente l'ensemble d'un secteur pouvant comprendre plusieurs services ou équipes en assurant la	Encadre et manage un groupe de collaborateurs relevant de plusieurs services ou équipes.

	distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel dont l'intéressé (e) est en charge, acquises par diplôme ou expérience professionnelle.	nécessitant une bonne expertise et technicité.	généraux, avec le cas échéant les ajustements et adaptations indispensables, afin d'atteindre les objectifs fixés.	responsabilité technique de l'activité produite par le personnel en relevant.	
		Moyens à adapter pour atteindre des objectifs généraux combinant notions théoriques et savoir-faire pratique.		Moyens à adapter pour atteindre des objectifs généraux combinant notions théoriques et savoir-faire pratique.	
6	Formation de niveau supérieur et/ ou expérience professionnelle permettant d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés.	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans les domaines techniques, administratifs ou commerciaux.	Autonomie s'exprimant essentiellement par la prise de décisions ayant des conséquences durables sur le personnel, les moyens, l'organisation et les coûts.	Anime, conseille et assiste l'ensemble des secteurs ou services qui lui sont rattachés.	Encadre et manage le personnel de plusieurs secteurs ou services, pouvant comprendre des agents de maîtrises.
			L'activité est caractérisée par la réalisation d'objectifs à moyen terme.	Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux.	
7	Formation de niveau supérieur et/ ou expérience professionnelle permettant d'élaborer et d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise.	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans les domaines techniques, administratifs ou commerciaux en agissant en qualité de spécialiste.	Grande autonomie avec libre choix des objectifs et des moyens mis à sa disposition, afin d'atteindre des objectifs à moyen et long terme à l'élaboration desquels il participe.	Anime, conseille et assiste l'ensemble des grands secteurs ou départements qui lui sont rattachés.	Encadre et manage le personnel de plusieurs grands secteurs ou d'un département, pouvant comprendre des cadres de niveaux inférieurs.
				Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux.	
8	Formation de niveau supérieur et/ ou expérience professionnelle permettant de participer à la définition et la mise en œuvre de la stratégie et de la politique générale de l'entreprise.	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans plusieurs domaines avec participation à l'élaboration de la stratégie et de la politique générale de l'entreprise.	Très grande autonomie avec exercice des pouvoirs et responsabilité de l'employeur ou d'un cadre supérieur (subdélégation) dans son domaine de compétences, ses décisions nécessitant en général une coordination avec d'autres fonctions.	Anime, conseille et assiste l'ensemble des départements qui lui sont rattachés.	Encadre et manage le personnel d'un ou plusieurs départements pouvant comprendre des cadres de niveaux inférieurs.
				Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux.	
9	Formation de niveau supérieur et/ ou expérience professionnelle permettant de définir la politique et les objectifs généraux de l'entreprise ou de l'établissement dont il a la charge.	Très grande complexité et niveau d'expertise.	Totale autonomie pour la mise en œuvre de stratégie et de la politique générale de l'entreprise.	Anime et conseille l'ensemble de l'encadrement de l'entreprise ou l'établissement.	Encadre l'ensemble des cadres de l'entreprise.

			Bénéficie d'une délégation générale et permanente du représentant légal de l'entreprise.		

Annexe I.2 : Tableau catégorie/niveau

Catégorie	Nombre de points obtenus	Niveau
Ouvriers/employés	Jusqu'à 5 6 à 10 11 à 15	I II III
Agents de maîtrise	16 à 20 21 à 25	IV V
Cadres	26 à 30 31 à 35 36 à 40 41 à 45	VI VII VIII IX

ART.

La présente annexe définit la grille de salaires minima applicable aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains entrant dans le champ d'application de ladite convention.

Les vendeurs représentants placiers sont donc expressément exclus de l'application de la présente annexe, les dispositions relatives à la garantie minimale de rémunération de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 leur étant applicables.

Aucun salarié entrant dans le champ d'application de la présente annexe ne pourra être rémunéré sur la base d'un salaire réel se situant en deçà d'une rémunération mensuelle minimum résultant de son niveau, augmentée le cas échéant du montant prévu selon la position obtenue par le salarié.

Il est rappelé par ailleurs que les salaires définis par la présente annexe sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation et leur augmentation n'emportent pas, en tant que telles, de conséquences particulières au niveau des salaires réels versés aux salariés dans la mesure où ces derniers demeurent supérieurs ou équivalents.

ART.

Un salaire minimum (REMM) est fixé par un barème figurant au point IV pour chacun des neuf niveaux de la grille de classification des emplois prévus à l'annexe I de la convention collective des métiers de la transformation des grains.

Les salaires minima résultant de la présente annexe sont établis pour une durée de travail égale à 35 heures. En conséquence, en cas de durée collective de travail inférieure ou supérieure, il y a lieu de les réduire ou de les majorer au prorata de la durée collective de travail en vigueur au sein de l'entreprise.

Les REMM sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée.

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3112-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Il est rappelé que chacun de ces neuf salaires minima peut être augmenté d'un certain montant déterminé par la présente annexe (point V), en fonction de la position obtenue par le salarié.

ART.

Pour effectuer la comparaison avec la REMM, tous les éléments de rémunération au sens des dispositions de l'alinéa 1er de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versés à chaque intéressé, au cours de la période de paie du mois considéré, sont pris en compte, et ce quels que soient leur objet ou leur nature.

Par exception, à ce qui précède, les éléments de rémunération ci-après ne sont pas pris en compte jusqu'à concurrence du montant résultant de la stricte application des dispositions de la loi ou de la convention collective :
– le montant brut de la prime d'ancienneté calculée conformément aux dispositions de l'article 52 de la convention collective de la meunerie, étant rappelé que l'article 14, paragraphe 2, de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 a institué des dispositions spécifiques applicables dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
– les majorations pour travail de nuit ;
– les majorations pour travail des jours fériés ;
– les majorations pour travail du jour de repos hebdomadaire ;
– la rémunération des heures supplémentaires.

En complément des éléments visés aux paragraphes précédents, est également pris en compte pour effectuer la comparaison avec la REMM le montant des éléments de rémunération versé à certaines périodes de l'année au-delà des prescriptions de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930). Leur montant est ainsi pris en compte pro rata temporis au cours de la période à laquelle il correspond sans avoir pour effet de remettre en cause la notion de rémunération mensuelle minimum conventionnelle définie dans l'annexe II, point 2 de la convention collective nationale « Métiers de la transformation des grains » calculée en intégrant lesdites primes.

ART.

Il est rappelé qu'en tout état de cause, tout salarié doit percevoir chaque mois une rémunération égale au salaire minimum de croissance (Smic) calculé conformément aux dispositions des articles L. 3231-4 et suivants du code du travail.

ART.

À partir du 1er janvier 2017, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaires minima à partir du 1er janvier 2017
I		1 490,92
II		1 567,20
III		1 645,57
IV		1 734,36
V		1 964,23
VI	1 (1) 2	2 131,40 2 298,56
VII		2 810,51
VIII		3 379,93
IX		4 231,44
(1) Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.		

À partir du 1er juillet 2017, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaires minima à partir du 1er juillet 2017
I		1 496,89
II		1 573,47
III		1 652,16
IV		1 741,30
V		1 972,08
VI	1 (1) 2	2 140,00 2 307,75
VII		2 821,75
VIII		3 393,45
IX		4 248,36
(1) Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.		

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé a minima au niveau VI), le salaire minimum de son niveau détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

Les dispositions ci-dessus mettant en place le dispositif des échelons du niveau VI de la grille des salaires minima, seront applicables aux salariés embauchés postérieurement à la date de conclusion du présent avenant et à tous les salariés présents dans l'entreprise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant qui accéderont, après la date de signature de cet avenant, au niveau VI de la classification des emplois de la branche Métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) dans le cadre d'une évolution professionnelle ».

Les salariés déjà présents dans les effectifs et bénéficiant du niveau VI de ladite grille avant la date de conclusion du présent avenant sont automatiquement positionnés à l'échelon 2.

(1) Le point IV de l'annexe II est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et sous réserve que le salarié sous convention de forfait en jours perçoive une rémunération qui soit en rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, en application des dispositions l'article L. 3121-61 du code du travail.
(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

ART.

Le parcours professionnel du salarié au regard de l'emploi qu'il occupe est valorisé par l'octroi d'un montant ajouté à la rémunération mensuelle minimum correspondant à la classification du salarié.

À la date de signature de la présente convention collective, ces montants, déterminés en fonction de la position obtenue par le salarié à l'intérieur de son niveau, sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Position	Amélioration de la REMM
I	B	+ 20
	C	+ 40
II	B	+ 20
	C	+ 40
III	B	+ 20
	C	+ 40
IV	B	+ 60
	C	+ 120
V	B	+ 60
	C	+ 120
VI	B	+ 150
	C	+ 300
VII	B	+ 150
	C	+ 300
VIII	B	+ 150
	C	+ 300
IX	B	+ 150
	C	+ 300

ART.

À partir du 1er janvier 2017, le montant brut de la prime de vacances calculée et versée en application de l'article 79 de la convention collective nationale « Métiers de la transformation des grains », à un salarié dont le droit à congés payés est égal à 30 jours ouvrables, est égal à 280 €.

ART.

Tableau des garanties de ressource

Ancienneté dans la profession	Indemnisation 100 % du salaire de référence	Indemnisation 75 % du salaire de référence
À partir de 8 mois continus et jusqu'à 15 ans inclus	Du 4e (*) au 90e jour	Du 91e au 180e jour
Supérieure à 15 ans et jusqu'à 23 ans inclus	Du 4e (*) au 180e jour	-
Supérieure à 23 ans	Du 4e (*) au 180e jour	Du 181e au 190e jour
(*) Intervention au 1er jour en cas d'accident du travail/ maladie professionnelle.		

Les salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle bénéficient des dispositions des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail.

ART.

Le salaire de référence pour le calcul de la prestation décès/invalidité permanente et totale et de la rente éducation est égal aux salaires bruts plafonnés à la tranche B ayant donné lieu à cotisations au titre des 12 mois civils précédant immédiatement le décès ou l'invalidité permanente et totale, y compris 13e mois et primes de vacances et hors frais professionnels, ou reconstituées en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le participant aurait bénéficié.

Le salaire de référence pour le calcul des prestations incapacité de travail et invalidité est le salaire brut plafonné à la tranche B soumis à cotisations au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, y compris 13e mois et primes de vacances et hors frais professionnels, ou reconstituées en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Tranche A : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B : partie du salaire annuel comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

ART.

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit.

L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

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'assureur au titre du présent régime : 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 IX de la présente annexe.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

ART.

En cas d'incapacité de travail d'un salarié pour maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle, percevant à ce titre des indemnités journalières de la sécurité sociale, le régime de prévoyance garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant sera égal à 66 % du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées en relais des garanties prévues par l'annexe I de la convention collective, et pendant toute la durée de versement des prestations d'incapacité temporaire du régime général de sécurité sociale, y compris au-delà de la rupture éventuelle du contrat de travail.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ou de toute autre rémunération, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont suspendues ou diminuées à due concurrence.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des éléments suivants :
– à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, au 1 095e jour d'arrêt de travail ;
– lors de la reprise du travail du salarié ;
– au décès du salarié ;
– à la liquidation de la pension vieillesse.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'indemnisation au titre de la garantie de ressources, l'indemnisation au titre de l'incapacité de travail débutera à l'issue d'une franchise de 180 jours d'arrêt de travail continu.

ART.

En cas d'invalidité du salarié reconnue et indemnisée par la sécurité sociale, le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente calculée comme suit :

Invalidité 2e catégorie (1)	60 % du salaire mensuel brut de référence
Invalidité 3e catégorie (1)	66 % du salaire mensuel brut de référence
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 permanente, le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente équivalente à celle applicable : – aux invalides de 2e catégorie pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 66 % ; – aux invalides de 3e catégorie, pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 66 % percevant une rente majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.	

Le salaire mensuel correspond à 1/12 du salaire de référence annuel.

Les rentes sont versées sous déduction des rentes brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale et cesse au décès du salarié.

ART.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié cadre ou non cadre quelle qu'en soit la cause, seront versées les prestations suivantes :

Garantie	Montant de la prestation
Capital décès toutes causes	En pourcentage du salaire annuel de référence
Célibataire, veuf, divorcé	150 %
Marié ou Pacs, concubin notoire	200 %
Majoration décès accidentel	En pourcentage du salaire annuel de référence
Célibataire, veuf, divorcé	150 %
Marié ou Pacs, concubin notoire	200 %
Double effet	
En cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs	100 % du capital décès toutes causes
Invalidité permanente et totale	100 % du capital décès toutes causes par anticipation
Allocation frais d'obsèques	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale

Décès accidentel

Le décès est considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire, entraînant le décès du salarié dans les 12 mois suivant l'accident. Il n'est pas considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il survient à la suite d'une intervention chirurgicale. L'accident de travail doit être reconnu comme tel par la sécurité sociale.

Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié.

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.

Les enfants à charge (tels que définis pour la garantie décès toutes causes) bénéficient du versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui versé au décès du salarié (hors majoration accidentelle), réparti par parts égales entre eux.

Invalidité permanente et totale (3e catégorie de la sécurité sociale)

Le salarié reconnu en invalidité 3e catégorie par la sécurité sociale, percevra un capital dont le montant est identique à celui versé en cas de décès toutes causes.

Le versement de la prestation invalidité permanente et totale 3e catégorie libère l'organisme assureur des garanties décès prévues à la présente convention.

Est considéré en invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre, soit une rente d'invalidité de 3e catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, du conjoint du salarié ou de son partenaire de Pacs ou de son concubin notoire ou d'un enfant à charge du salarié (selon les définitions retenues pour le capital décès), il sera versé à la personne ayant supporté les frais d'obsèques, sur présentation de la facture acquittée, une allocation pour frais d'obsèques, dans la limite des frais réels.

Bénéficiaires du capital décès

Le capital garanti en cas de décès est versé selon la dévolution conventionnelle suivante :
– au conjoint non séparé judiciairement, ni divorcé ;
– à défaut au partenaire lié au salarié par un Pacs ;
– à défaut au concubin notoire ;
– à défaut, aux enfants du salarié nés ou à naître, présents ou représentés par parts égales ;
– à défaut aux ascendants à charge au sens fiscal du salarié, par parts égales ;
– à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal du salarié, par parts égales ;
– à défaut, aux autres héritiers du salarié par parts égales.

Par une désignation écrite, le salarié peut, à tout moment, déroger à la dévolution énoncée ci-dessus.

Enfants à charge

Sont considérés comme étant à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants légitimes, naturels, adoptifs, reconnus du salarié :
– jusqu'au 18e anniversaire, sans condition ;
– jusqu'au 26e anniversaire, pendant la durée :

— de l'apprentissage ;
— d'un stage ou de l'inscription auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, dans les deux cas préalablement à un premier emploi rémunéré ;
— des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
— d'une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
— d'emploi 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'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalide civil.

Par assimilation, sont considérés à charge les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du partenaire de Pacs ou du (de la) concubine 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.

Concubin notoire

On entend par concubin notoire la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515.8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été continu et établi de façon certaine pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès.

Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Exclusions

La garantie décès/invalidité permanente et totale n'est pas accordée si elle est la conséquence :
– d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
– de la désintégration du noyau atomique ;
– d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
– du meurtre du salarié par le bénéficiaire.

De plus, sont exclus au titre de la garantie du décès accidentel les accidents :
– provenant directement ou indirectement de tremblements de terre, d'inondations, de cataclysme ;
– de navigation aérienne survenue en dehors de lignes commerciales ;
– d'aile volante avec ou sans moteur, de deltaplane ou d'engins similaires, de parachutisme ;
– dus à l'usage de substances illicites ;
– survenus alors que le salarié était en état d'ivresse ou sous l'emprise d'un état alcoolique, tels qu'ils sont définis par le code de la route ;
– survenus alors que le salarié n'était pas détenteur d'un permis de conduire valide, conformément aux dispositions du code de la route.

Ces exclusions s'appliquent à toutes les garanties versées en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale, y compris la rente éducation et la rente handicap.

ART.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, il est versé à chaque enfant à charge du salarié une rente éducation qui est égale au produit du salaire de référence par un pourcentage défini en fonction de l'âge de l'enfant, exprimé comme suit :
– jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant : 6 % du salaire de référence ;
– du 18e anniversaire jusqu'au 26e anniversaire : 8 % du salaire de référence.

La prestation est versée jusqu'au 26e anniversaire si l'enfant est apprenti, étudiant, au service national ou demandeur d'emploi inscrit au Pôle emploi et non indemnisé, par le régime d'assurance chômage.

Lorsque les enfants sont orphelins de père et de mère, les prestations visées ci-dessus sont doublées.

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité permanente et totale du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai de 1 an.

À défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

ART.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, le régime de prévoyance garantit le versement une rente viagère handicap à chacun de ses enfants handicapés.

Bénéficiaires

Les enfants handicapés bénéficiaires au sens de la présente garantie sont les enfants handicapés du salarié à la date de son décès ou de son invalidité permanente et totale, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

Reconnaissance de l'état de handicap

« Le handicap d'un bénéficiaire est justifié par un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant, et le cas échéant par toutes autres pièces complémentaires demandées par l'organisme assureur qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap. »

Montant des prestations

Le montant mensuel de la rente viagère est fixé 500 € à compter de la date d'effet du présent avenant. L'évolution du montant de cette prestation de base est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable, ou bien la disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Durée et paiement de la rente

Les rentes sont payées trimestriellement à terme d'avance, sous condition de vie.

La rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié.

La rente cesse d'être due à compter du premier jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.

Chaque rente est versée au bénéficiaire s'il a la capacité juridique ou à son représentant légal.

En cas de suppression de la présente garantie dans le régime, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se poursuit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de la résiliation.

Maintien de la garantie

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité du salarié pendant la période de garantie ouvrant droit aux versements d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale, la garantie rente handicap est maintenue pendant la durée des versements.

Le maintien prend fin :
– à la date de liquidation de la retraite sécurité sociale ;
– à la date de reprise d'une activité totale de service.

ART.

Les prestations versées dans le cadre de la présente annexe sont revalorisées dans les conditions définies par l'organisme assureur.

ART.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Bénéficiaires

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail. (1)

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

L'indemnisation au titre de la garantie Incapacité de travail intervient dans des conditions identiques à celles prévues par l'article 63.4 de la présente convention collective.

En tout état de cause, le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ; si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Mise en œuvre du dispositif

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir à l'organisme assureur l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés au début puis au cours de la période de portabilité des droits.

Durée du maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :
– à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
– en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès) ;
– en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur ;
– *à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.* (2)

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Financement du dispositif

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :
– les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
– les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes dispositions sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

(1) Les termes « l'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail » figurant à l'article IX de l'annexe IV sont exclus en tant qu'ils sont contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

(2) Les termes « à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise » figurant à l'article IX de l'annexe IV sont exclus en tant qu'ils sont contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et à l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques publiée au Journal officiel du 2 janvier 1990.

(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

ART.

Conformément à la réglementation en vigueur, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service seront maintenues par l'organisme assureur quitté à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Par ailleurs, la revalorisation des rentes sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies au présent régime.

Les salariés bénéficiant du versement d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la sécurité sociale, se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'invalidité.

ART.

Le taux de cotisation maximum dû par le salarié, exprimé en pourcentage du salaire brut, est fixée à 0,295 ou 0,30 %.

En tout état de cause, ce taux de cotisation ne pourra pas dépasser 32.5 % du total de la cotisation due pour la couverture des garanties de prévoyance complémentaire décrites dans l'annexe IV.

Lorsqu'une entreprise institue des garanties d'un niveau supérieur à celles décrites dans l'annexe IV, le financement des garanties supplémentaires n'est pas concerné par ces règles.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 30 du 9 février 2026 relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) au 1er février 2026

ART.

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Après avoir échangé sur la situation des secteurs d'activité et des salariés lors de leurs réunions des 21 janvier 2026 et 9 février 2026, les partenaires sociaux ont discuté de l'évolution de la grille des salaires minima de la branche.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

ART. 2

À partir du 1er février 2026, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

Niveaux	Échelons	Salaires minima à partir du 1er février 2026
I		1 871,06 €
II		1 955,58 €
III		2 047,84 €
IV		2 157,51 €
V		2 426,26 €
VI	1[1]	2 608,23 €
	2	2 801,77 €
VII		3 399,33 €
VIII		4 063,66 €
IX		5 055,07 €
[1] Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.		

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ART. 3

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er février 2026 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 6

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 3

Avenant : Avenant n° 7 du 3 décembre 1999 relatif à la formation FIMO et FCOS des chauffeurs

Source officielle Légifrance

ART. **préambule**

La formation professionnelle est obligatoire depuis 1995 pour les conducteurs salariés du transport routier public de marchandises, en application de l'accord collectif de branche du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers « marchandises », conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, et du décret n° 97-608 du 31 mai 1997 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs salariés du transport routiers pubic de marchandises.

Ces dispositions nationales complètent, pour les conducteurs routiers de marchandises, celles qui résultent de l'article 5 du règlement (CEE) n° 3820/85 du 20 décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine du transport par route. Ces formations obligatoires donnent d'ores et déjà d'excellents résultats.

L'article 1er de la loi n° 98-69 du 6 février 1998 améliorant les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier a prévu la généralisation de la formation professionnelle obligatoire à l'ensemble des conducteurs routiers professionnels, quels que soient leur statut et leur secteur d'activité : salariés et non-salariés, compte d'autrui et compte propre, marchandises et voyageurs.

ART.

I. Public concerné

Conducteur débutant dans la profession de conducteur.

Formation pour accéder à une qualification de chauffeur livreur dans le cadre d'une promotion interne.

Sont considérés comme avoir satisfait à l'obligation minimale obligatoire :

Les salariés ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation, les formations initiales diplômantes ci-dessous :

- CAP de conduite routière (anciennement « de conducteur routier ») ;

- BEP conduite et service dans les transports routiers ;

- CFP de conducteur routier.

Les salariés ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrats d'insertion par alternance (contrat d'adaptation, contrat de qualification...) en vue en particulier de l'obtention des diplômes professionnels visés au-dessus (1).

Ne sont pas concernés par cette formation :

Les salariés exerçant le métier de conducteur routier, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente de véhicules de 7,5 tonnes de PTAC en poste au 1er janvier 2000 dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou compte d'autrui ou en tant que conducteur travailleur indépendant.

Les salariés ayant exercé le métier de conducteur routier, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes PTAC dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que conducteur travailleur indépendant, pendant au moins 3 ans et reprenant, postérieurement au 1er janvier 2000, une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à 2 ans.

Les salariés, sous contrat indéterminé, exerçant ponctuellement la fonction de conducteur routier moins de 300 heures par an.

Les nouveaux salariés recrutés sous contrat à durée indéterminée, exerçant à titre ponctuel (moins de 300 h/an) la fonction de conducteur routier.

Les salariés sous contrat à durée déterminée, exerçant la fonction de conducteur routier et non titulaires de la FIMO (1).

Sont également réputés avoir satisfait à l'obligation de formation :

- les titulaires d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée en application du décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004 relatif à la formation initiale et continue des conducteurs salariés du transport routier privé de marchandises, des conducteurs salariés et non salariés du transport routier public de marchandises et des conducteurs salariés du transport routier interurbain de voyageurs ;

- les titulaires d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée en application du décret n° 97-608 du 31 mai 1997 relatif à la formation professionnelle initiale et continue du transport routier public de marchandises.

II. Prérequis

Être titulaire du permis C ou E (C), avoir 21 ans.

Avoir satisfait à une évaluation initiale des compétences minimales requises pour l'entrée dans la formation.

III. Période d'essai

En cas d'embauche, la FIMO ne saurait être considérée comme période d'essai. Cette dernière ne débute qu'après accomplissement complet de la formation initiale minimale obligatoire.

IV. Moyens

Véhicules :

- poids réel supérieur ou égal à 7,5 tonnes PTAC ou PTRA.

- véhicule articulé : PTRA 32 tonnes minimum, souhaité 38 tonnes.

- porteur : PTAC 17 tonnes, équipé d'un ralentisseur électromagnétique ou hydraulique.

Autres moyens :

- multimédia.

- documentations.

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 9 août 2000, art. 1er).

ART.

Organisation

2 semaines soit 72 heures réparties comme suit :

- 2 heures pour l'accueil des stagiaires ;

Formation convention collective Meunerie - 2 semaines

Accueil

Module 1

Perfectionnement à la conduite rationnelle axé sur les règles de sécurité :

- conduite ;

- manoeuvre professionnelle ;

- théorie.

Prévention des accidents du travail en circulation comme à l'arrêt.

Application de l'ensemble des réglementations du transport pour compte propre, de la circulation, du code du travail, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle.

Comportement au poste de travail.

1re semaine : (35 heures) - Formation générale

Module 2 (1)

Adaptation à l'activité de l'entreprise (temps passé dans l'entreprise).

Respect des règles de chargement et d'arrimage des marchandises (protocole de chargement déchargement).

Comportement général contribuant au développement de la qualité de service.

Test final d'évaluation des compétences acquises, correction et synthèse du stage.

Formation spécifique aux matières dangereuses pour les entreprises concernées.

2e semaine : (35 heures) - Formation spécifique

Total : 70 heures

(1) Module étendu sous réserve de l'application de l'article 51 de l'arrêté du 5 décembre 1996 relatif au transport de marchandises dangereuses par route, modifié par arrêtés du 17 décembre 1998 et du 25 avril 2000 (arrêté du 9 août 2000, art. 1er).

ART.

I. Public concerné

Le chef d'entreprise doit prendre les dispositions permettant au salarié affecté à la conduite d'un véhicule dont le poids total autorisé en charge est supérieur à 3,5 tonnes de bénéficier, au cours de toute période consécutive de 5 ans de sa vie professionnelle, d'une formation continue obligatoire de sécurité (FCOS).

Sont réputés avoir satisfait à cette obligation de formation :

- les titulaires d'une attestation de formation continue obligatoire de sécurité délivrée en application du décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004 relatif à la formation initiale et continue des conducteurs salariés du transport routier privé de marchandises, des conducteurs salariés et non salariés du transport routier public de marchandises et des conducteurs salariés du transport routier interurbain de voyageurs, datant de moins de 5 ans ;

- les titulaires d'une attestation de formation continue obligatoire de sécurité délivrée en application du décret n° 97-608 du 31 mai 1997 relatif à la formation professionnelle initiale et continue du transport routier public de marchandises, datant de moins de 5 ans.

L'attestation délivrée à la fin du stage est valable 5 ans à compter de sa date de délivrance. Toutefois, si la formation a été effectuée dans les 6 mois qui précèdent la date à laquelle expire la validité de l'attestation de formation continue obligatoire de sécurité ou du titre qui en tient lieu, le délai de validité de l'attestation délivrée en fin de stage ne commence à courir qu'à l'expiration du délai de validité de l'attestation antérieure ou du titre qui en tenait lieu.

II. Prérequis

Être titulaire du permis C ou E (c), et exercer la profession de conducteur routier, chauffeur ou chauffeur-livreur.

III. Moyens

Véhicules :

- poids réel supérieur ou égal à 7,5 t PTAC ou du PTRA.

- véhicule articulé : PTRA 32 t minimum, souhaité 38 t.

- porteur : PTAC 17 t, équipé d'un ralentisseur électromagnétique ou hydraulique.

Autres moyens :

- multimédia ;

- documentations.

ART.

Organisation :

2 jours soit 15 heures réparties comme suit :

- 1 heure pour l'accueil des stagiaires ;

Formation CCM - 2 jours

Accueil

Bilan et actualisation des connaissances.
Utilisation rationnelle du véhicule et sécurité routière.
= 3 heures

Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile.
= 3 heures

Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation et du travail dans les transports, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle.
= 3 heures

Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers.

Formation spécifique aux matières dangereuses pour les entreprises concernées
= 7 heures

Évaluation des acquis et synthèse du stage.
= 1 heure

Total : 14 heures

ART.

Une formation de type FCOS, est également prévue d'une durée de 17 heures pour tous les personnels amenés ponctuellement à assurer la mission de conducteur routier, chauffeur ou chauffeur-livreur.

Cette formation est calquée sur la FCOS, elle se déroulera sur 17 heures avec une formation spécifique de sécurité en entreprise.

Formation CCM - 17 heures (autres conducteurs...)

Accueil
En accompagnement : utilisation rationnelle du véhicule + sécurité.
= 5 heures

Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile.
= 5 heures

Équipements et risques spécifiques à l'entreprise.
= 3 heures

Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation et du travail dans les transports, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle.
= 3 heures

Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers.
= 5 heures

Évaluation des acquis et synthèse du stage.
= 1 heure

Total : 17 heures

ART. 1er

Avant d'embaucher un salarié pour la conduite d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de poids total autorisé en charge ou d'affecter un salarié à la conduite d'un tel véhicule, tout chef d'entreprise doit s'assurer que l'intéressé a suivi avec succès une formation initiale minimale obligatoire (FIMO).

Le chef d'entreprise doit prendre les dispositions permettant au salarié affecté à la conduite d'un véhicule dont le poids total autorisé en charge est supérieur à 3,5 tonnes de bénéficier, au cours de toute période consécutive de 5 ans de sa vie professionnelle, d'une formation continue obligatoire de sécurité (FCOS).

ART. 2

Les salariés de la branche pourront suivre :

- les FIMO et FCOS adaptées à l'activité professionnelle, dites « FIMO et FCOS meunerie », telles que définies dans le présent accord ;

- les FIMO et les FCOS telles que prévues aux articles 2 et 6 du décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004 relatif à la formation initiale et continue des conducteurs salariés du transport routier privé de marchandises, des conducteurs salariés et non salariés du transport routier public de marchandises et des conducteurs salariés du transport routier interurbain de voyageurs ;

- les FIMO et les FCOS telles que prévues par le décret n° 97-608 du 31 mai 1997 relatif à la formation professionnelle initiale et continue du transport routier public de marchandises.

Les entreprises s'efforceront de faire suivre prioritairement à leurs salariés les FIMO et FCOS meunerie.

ART. 3 (1)

En fonction du type de stage, FIMO ou FCOS, déclarés prioritaires par la profession, les fonds de l'OPCA (AGEFOS PME - (*Alternance et* (2) formation professionnelle continue), de l'État et des régions seront sollicités (3).

Les entreprises pourront demander le bénéfice de dotations complémentaires à l'OPCA pour financer ces actions de formation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 900-2 du code du travail (arrêté du 9 août 2000, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 9 août 2000, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 951-1, L. 961-8, L. 961-9 et R. 964-4 du code du travail relatifs à l'utilisation des fonds collectés par une OPCA au titre de l'obligation de participation des entreprises dans le cadre du plan de formation (arrêté du 9 août 2000, art. 1er).

ART. 4

Les organisations soussignées du présent avenant demandent au ministre du travail de procéder à son extension.

SECTION 4

Avenant : Avenant du 10 septembre 2004 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

Source officielle Légifrance

ART.

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les parties signataires du présent accord conviennent de créer une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

ART.

Cette commission est composée de 2 collèges :

- un collège salarié comprenant 2 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés ;

- un collège employeur comprenant au maximum un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires. Le collège employeur définit librement la répartition de ses membres entre les organisations concernées.

ART.

Le secrétariat de la CPNE est assuré par les organisations du collège employeur.

Le nom des représentants de chaque organisation syndicale doit lui être adressé par chaque organisation.

La CPNE est présidée chaque année alternativement par le collège salarié ou le collège employeur. La première présidence étant assurée par la délégation patronale.

Chaque président est désigné par son collège pour une durée de 1 année civile. Un vice-président est également désigné parmi le collège n'assurant pas la présidence annuelle.

La CPNE se réunit au minimum deux fois par an sans formalisme particulier.

L'ordre du jour de la réunion est arrêté conjointement par le président et le vice-président. Il incombe toutefois à la présidence de le faire parvenir à tous les membres de la commission au moins 2 semaines à l'avance, sauf cas d'urgence.

Les avis ou décisions sont formulés par accord entre le collège employeur et le collège salarié, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des membres présents ou représentés dudit collège.

Le procès-verbal des séances est établi par le secrétariat de la commission. Il est normalement transmis aux membres de la commission dans le mois qui suit la réunion.

Il est considéré comme adopté en l'absence de remarque des destinataires dans un délai de 15 jours à compter de sa réception.

En cas de remarques, le président et le vice-président en prennent acte et les intègrent au procès-verbal qui est alors considéré comme définitivement adopté. Il est ensuite à disposition des directions des entreprises de la branche et des comités d'entreprise.

ART.

La CPNE a pour attribution générale d'assurer la promotion générale de l'emploi et de la formation professionnelle au sein de la branche en liaison avec l'évolution des emplois et des métiers, dans le cadre défini par la loi et l'accord interprofessionnel précité.

Dans le domaine de l'emploi :

La CPNE a pour mission générale en matière d'emploi d'étudier la situation de l'emploi dans la branche.

À ce titre, elle devra plus précisément :

- effectuer tous travaux ponctuels de prospection et de recherche sur l'évolution de l'emploi liés, notamment, à l'introduction de nouvelles technologies, ainsi que d'une manière plus générale sur la situation économique du secteur aussi bien au niveau régional que national ;

- être informée de tout licenciement pour motif économique dans une entreprise de la branche, dans le délai de 1 mois suivant la notificiation ;

- rédiger chaque année une analyse sur la situation de l'emploi ; précisant, notamment, pour les licenciements pour motif économique prononcés au cours de l'année, dans la branche :

-- le nombre d'entreprises concernées ;

-- le nombre de salariés concernés ;

-- les classifications concernées.

En tant qu'instance paritaire et nationale, la commission peut émettre des avis et recommandations sur toute question relative à la gestion de l'emploi dans la branche.

Dans le domaine de la formation professionnelle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;

- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;

- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;

- de faire connaître au Fongecif les priorités professionnelles ou territoriales définies par la branche qui doivent être prises en compte pour les congés individuels de formation visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification ;

- de déterminer pour la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation, les qualifications professionnelles de la branche qui doivent donner lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoires prospectif des métiers et des qualifications, des publics prioritaires définis par la branche et des ressources financières de l'OPCA ;

- d'examiner les conditions dans lesquelles sont assurées, essentiellement par l'OPCA de la branche, les actions d'information et de conseil aux PME et entreprises artisanales relatives aux dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les salariés ;

- d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle à partir notamment des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de la négociation triennale de la branche sur ce thème ;

- d'examiner au moins une fois par an l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications au sein de la branche en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

- de donner son avis sur le contenu et les conditions de mise en oeuvre des contrats d'objectifs visant au développement coordonné dans le cadre de partenariats régionaux ou interrégionaux des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue en matière notamment d'apprentissage et de contrats ou périodes de professionnalisation ;

- d'examiner les conditions et les moyens de mise en oeuvre des actions d'information et d'orientation des jeunes et de leurs familles en matière de première formation technologique ou professionnelle, secondaire et supérieure, d'accueil des élèves ou étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise. D'étudier notamment à cet effet les bilans et enquêtes réalisées par les institutions compétentes sur les enseignements conduisant aux diplômés de l'enseignement technologique ou professionnel et l'insertion professionnelle des diplômés concernés.

Dans le cadre de ses missions, la CPNE procède également périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;

- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;

- de l'évolution des qualifications professionnelles devant être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

ART.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date. Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;

- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions légales.

Pour l'application du présent article, sont considérés comme signataires d'une part, l'employeur et, d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré.

ART.

Le présent accord conclu en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail sera déposé dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail, l'ANMF étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin.

ART.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère des affaires sociales, du travail et de la cohésion sociale, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 5

Avenant : Accord du 13 décembre 2005 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles

Source officielle Légifrance

ART.

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social prévoient la création, au sein des branches professionnelles, d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Dans ce cadre, diverses branches des industries alimentaires ont créé, par un accord du 6 décembre 2004 étendu par arrêté du 18 octobre 2005, publié au Journal officiel du 27 octobre 2005, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les partenaires sociaux de la branche meunerie réaffirment leur volonté, exprimée dans l'accord du 1er juillet 2005 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, de doter la branche d'un tel observatoire.

Les partenaires sociaux reconnaissent que les problématiques liées notamment à l'évolution des métiers, aux besoins en formation, au recrutement rencontrées par les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie sont proches de celles des autres industries alimentaires.

Aussi, afin de mutualiser les données existantes, les ressources et réaliser des études les plus pertinentes possibles, les parties signataires souhaitent adhérer à l'observatoire commun à diverses branches des industries alimentaires.

ART. 1er

Les parties signataires conviennent d'adhérer à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications commun à diverses branches des industries alimentaires créé par accord du 6 décembre 2004, étendu par arrêté du 18 octobre 2005 publié au Journal officiel du 27 octobre 2005.

ART. 2

Une déclaration d'adhésion sera notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord du 6 décembre 2004 susvisé.

Cette déclaration d'adhésion sera déposée à la direction départementale du travail et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant le dépôt visé à l'article 4 du présent accord.

ART. 4

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de la formation professionnelle de Paris et un 1 exemplaire au conseil de prud'hommes de Paris, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 5

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 27 du 6 mars 2008 relatif aux formations obligatoires (FIMO et FCOS)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux employeurs et salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (1) (étendue par arrêté du 11 décembre 1997, Journal officiel du 20 décembre 1997) (brochure n° 3060).

(1) Sous réserve de la signature de l'ensemble des organisations syndicales patronales.

ART. 2

Les dispositions de l'article 1er « Objet » de l'avenant n° 7 susvisé sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :
« Avant d'embaucher un salarié pour la conduite d'un véhicule de plus de 7, 5 tonnes de poids total autorisé en charge ou d'affecter un salarié à la conduite d'un tel véhicule, tout chef d'entreprise doit s'assurer que l'intéressé a suivi avec succès une formation initiale minimale obligatoire (FIMO).
Le chef d'entreprise doit prendre les dispositions permettant au salarié affecté à la conduite d'un véhicule dont le poids total autorisé en charge est supérieur à 3, 5 tonnes de bénéficier, au cours de toute période consécutive de 5 ans de sa vie professionnelle, d'une formation continue obligatoire de sécurité (FCOS). »
Le présent accord a pour objet de définir les modalités de suivi de ces formations pour les conducteurs employés dans une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective de la meunerie.
Il définit le programme et les modalités des FIMO et FCOS spécifiques à la branche, dites « FIMO et FCOS meunerie ».

ART. 3

Les dispositions de l'article 2 « FIMO-FCOS » de l'avenant n° 7 susvisé sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :
« Les salariés de la branche pourront suivre :
— les FIMO et FCOS adaptées à l'activité professionnelle, dites « FIMO et FCOS meunerie », telles que définies dans le présent accord ;
— les FIMO et les FCOS telles que prévues aux articles 2 et 6 du décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004 relatif à la formation initiale et continue des conducteurs salariés du transport routier privé de marchandises, des conducteurs salariés et non salariés du transport routier public de marchandises et des conducteurs salariés du transport routier interurbain de voyageurs ;
— les FIMO et les FCOS telles que prévues par le décret n° 97-608 du 31 mai 1997 relatif à la formation professionnelle initiale et continue du transport routier public de marchandises.
Les entreprises s'efforceront de faire suivre prioritairement à leurs salariés les FIMO et FCOS meunerie. »

ART. 4

La liste des salariés qui ne sont pas concernés par la FIMO figurant au titre Ier « Public concerné » de la partie intitulée « Formation initiale minimale obligatoire » est complétée des 2 cas suivants :
« Sont également réputés avoir satisfait à l'obligation de formation :
— les titulaires d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée en application du décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004 relatif à la formation initiale et continue des conducteurs salariés du transport routier privé de marchandises, des conducteurs salariés et non salariés du transport routier public de marchandises et des conducteurs salariés du transport routier interurbain de voyageurs ;
— les titulaires d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée en application du décret n° 97-608 du 31 mai 1997 relatif à la formation professionnelle initiale et continue du transport routier public de marchandises. »

ART. 5

Les dispositions du titre Ier « Public concerné » de la partie intitulée « Formation continue obligatoire de sécurité » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :
« Le chef d'entreprise doit prendre les dispositions permettant au salarié affecté à la conduite d'un véhicule dont le poids total autorisé en charge est supérieur à 3, 5 tonnes de bénéficier, au cours de toute période consécutive de 5 ans de sa vie professionnelle, d'une formation continue obligatoire de sécurité (FCOS).
Sont réputés avoir satisfait à cette obligation de formation :
— les titulaires d'une attestation de formation continue obligatoire de sécurité délivrée en application du décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004 relatif à la formation initiale et continue des conducteurs salariés du transport routier privé de marchandises, des conducteurs salariés et non salariés du transport routier public de marchandises et des conducteurs salariés du transport routier interurbain de voyageurs, datant de moins de 5 ans ;
— les titulaires d'une attestation de formation continue obligatoire de sécurité délivrée en application du décret n° 97-608 du 31 mai 1997 relatif à la formation professionnelle initiale et continue du transport routier public de marchandises, datant de moins de 5 ans.
L'attestation délivrée à la fin du stage est valable 5 ans à compter de sa date de délivrance. Toutefois, si la formation a été effectuée dans les 6 mois qui précèdent la date à laquelle expire la validité de l'attestation de formation continue obligatoire de sécurité ou du titre qui en tient lieu, le délai de validité de l'attestation délivrée en fin de stage ne commence à courir qu'à l'expiration du délai de validité de l'attestation antérieure ou du titre qui en tenait lieu. »

ART. 6

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.
Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 7

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction des relations du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 8

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 7

Avenant : Accord du 11 octobre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie en date du 16 juin 1996, étendue par arrêté du 11 décembre 1997 (Journal officiel du 20 décembre 1997, idcc 1930).

ART. 2

Les partenaires sociaux souhaitent souligner l'importance de la mixité des emplois pour la performance de l'entreprise, en mobilisant les talents et les compétences des femmes et des hommes la composant.

Les partenaires sociaux doivent travailler en amont avec les écoles, universités et centres de formation pour favoriser la mixité, notamment en sensibilisant très tôt les jeunes femmes aux métiers plus « masculinisés » et inversement.

Ainsi, pour mettre en place des actions mesurables en vue de favoriser l'égalité professionnelle, il convient de dresser la cartographie des emplois ou des filières professionnelles dans lesquelles les femmes ou les hommes ne sont pas assez représentés.

Les entreprises travailleront à la valorisation de l'ensemble des métiers par des actions de promotion et de sensibilisation des managers aux principes et pratiques de non-discrimination lors du recrutement puis à toutes les étapes de la gestion des carrières ou dans le cadre de la formation professionnelle, pour assurer l'égalité des chances en matière de déroulement de carrière, sur l'ensemble des métiers.

Les partenaires sociaux rappellent aux directeurs des entreprises, aux managers, aux directeurs des ressources humaines et aux CHSCT d'être vigilants afin d'éviter tous comportements pouvant tendre à une situation de discrimination ou la constituer, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 3

ART. 3.1

En application du principe de non-discrimination et de respect du droit des personnes et des libertés individuelles, les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son sexe.

Afin d'assurer un égal accès à l'emploi, les critères de recrutement doivent s'appuyer strictement sur les seules compétences, expériences et qualifications des candidats.

Les offres d'emploi doivent être exemptes de toute mention discriminatoire, leur rédaction doit être non sexuée et ne doit pas comporter de condition relative à la situation de famille du candidat recherché.

L'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte ni du sexe, ni de la situation familiale du futur titulaire ou du titulaire de l'emploi concerné.

L'entretien d'embauche ne doit porter que sur les aptitudes professionnelles du candidat dans le but de pouvoir apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé.

Ainsi, l'entreprise ne doit pas prendre en compte la situation de grossesse d'une candidate pour lui refuser le poste ou chercher des informations relatives à un projet de grossesse lors de la procédure d'embauche, pas plus qu'elle ne doit questionner un candidat, homme ou femme, sur ses charges de famille.

Les équipes de recrutement dans les entreprises doivent faire l'objet d'actions de sensibilisation et/ou de formation sur les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Afin de renforcer et promouvoir la mixité des emplois au sein de l'entreprise, les partenaires sociaux considèrent qu'il est nécessaire d'engager un effort particulier en ce qui concerne les emplois occupés traditionnellement par des hommes mais qui, en raison des évolutions techniques dont ils ont fait l'objet, peuvent aujourd'hui être exercés par des femmes. Il en va de même pour des postes occupés traditionnellement par des femmes. Il est précisé cependant que la mixité ne pourra être envisagée qu'en tenant compte de la nature, des contraintes du poste, et des obligations en découlant.

Comme l'y autorise l'article L. 1142-4 du code du travail, le renforcement de la mixité par la politique de recrutement pourra amener l'entreprise à favoriser et privilégier l'embauche des femmes, ou des hommes, au sein d'une unité de travail ou d'une catégorie professionnelle, lorsqu'elle l'estimera utile et conformément au plan d'actions ou à l'accord collectif qu'elle aura mis en place.

ART. 3.2

Le développement de la formation professionnelle permet d'assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de la carrière et dans l'évolution des qualifications.

Tous les salariés de l'entreprise doivent être en mesure de bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, leur âge ou le niveau de formation visé, afin d'avoir les mêmes perspectives de carrière et d'accès à des postes à responsabilités.

En conséquence, les partenaires sociaux rappellent que la situation familiale ne doit pas être un obstacle à la formation : les entreprises veilleront à privilégier les solutions qui permettent le déroulement des formations pendant l'horaire habituel de travail, à moins que cela rende impossible la mise en œuvre de la formation. L'entreprise devra rechercher des solutions pour l'organisation du transport domicile/lieu de stage en cas de difficultés particulières.

Pour les postes en travail de nuit, ou en horaires atypiques, les entreprises seront vigilantes à l'adaptation des horaires de formation à ces types de postes.

L'accès à la formation professionnelle doit être égal pour tous les salariés à temps complet ou à temps partiel.

Dans un souci de développement de la mixité, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place un plan pluriannuel axé sur la formation des salariés, prévoyant des formations qualifiantes permettant le rééquilibrage sur les métiers techniques ou administratifs.

Les entreprises devront prévoir la mise en place d'un entretien individuel avec le supérieur hiérarchique et en présence du service RH, réalisé à l'issue de l'absence parentale du salarié (congé maternité ou d'adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale) afin de définir ses besoins en formation. Le salarié pourra se faire assister au cours de cet entretien, par un représentant du personnel.

Par ailleurs, le salarié en congé parental d'éducation ou en passage à temps partiel, qui reprend son activité, bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de technique ou de méthodes de travail.

Chaque année un bilan sera présenté dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi.

ART. 3.3

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler les termes de l'accord national interprofessionnel en date du 1er mars 2004 qui stipule que « les femmes doivent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes évolutions de carrière ». Ils affirment en outre que l'exercice d'une activité à temps partiel ne doit en aucun cas constituer un frein à l'évolution des carrières.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit prendre en compte la mixité professionnelle.

Les congés de maternité ou d'adoption et parentaux ne doivent pas constituer un frein au déroulement de carrière des salariés.

En conséquence, les entreprises qui ont mis en place des systèmes d'évaluation et de promotion proscriront le critère d'évaluation lié au temps de présence afin que la parentalité et/ou les salariés en temps partiel puissent bénéficier des mêmes perspectives d'évolution.

Les entreprises favoriseront la promotion interne, notamment pour améliorer la mixité des métiers.

Par ailleurs, les entreprises veilleront à ce que le nombre d'hommes et de femmes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs.

ART. 4

ART. 4.1

Il ressort du diagnostic de branche que les emplois à temps partiels sont très majoritairement occupés par des femmes. Les entreprises privilégieront le temps partiel choisi en facilitant le passage d'un temps partiel à un temps plein et inversement, lorsque les salariés en font la demande, étant rappelé que les salariés à temps partiel disposent d'une priorité pour l'attribution d'un poste à temps plein.

Il est rappelé que les entreprises ne doivent pas considérer le temps partiel comme un frein à la promotion professionnelle et à l'évolution de carrière des salariés.

La répartition des horaires des salariés à temps partiel devra être déterminée, dans la mesure du possible si l'organisation de l'entreprise le permet, en considération de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée et familiale et en limitant notamment la durée d'interruption quotidienne.

Enfin, il est rappelé que l'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, un bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise.

Ce bilan porte notamment sur :

– le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ;
– le nombre d'heures complémentaires ;
– les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

ART. 4.2

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises veillent à ce que les modalités d'organisation de travail des salariés, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans leur évolution de carrière. Les entreprises s'efforceront donc de prendre en compte les contraintes familiales des salariés.

L'organisation du temps de travail doit prendre en compte, dans la mesure du possible, la charge de jeunes enfants.

Ainsi, les réunions devront se tenir pendant les horaires habituels de travail, sauf cas exceptionnels. Une attention particulière sera portée pendant les périodes de rentrées scolaires. La programmation et la planification des formations et des déplacements seront déterminées, dans la mesure du possible, en prenant en considération les contraintes familiales des salariés concernés. Une attention particulière sera portée aux familles monoparentales.

Les partenaires sociaux souhaitent souligner que l'amélioration des conditions de travail favorise la mixité des emplois dans l'entreprise.

Les entreprises utiliseront le document unique d'évaluation des risques pour identifier les organisations du travail où des mesures en faveur de la mixité doivent être étudiées, en lien avec le CHSCT conformément à l'article L. 4612-1 (2°) du code du travail.

Elles étudieront au cas par cas des dispositifs d'amélioration des conditions de travail comme l'adaptation et l'ergonomie du poste de travail ou l'adaptation des tenues vestimentaires et des équipements de protection aux femmes.

Il est rappelé que le CHSCT doit être associé à la recherche de solutions concernant les conditions de travail des salariés.

ART. 5

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler qu'en application de la prohibition générale de toute discrimination et du principe « À travail égal, salaire égal », l'égalité de rémunération doit être garantie, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les hommes et les femmes. Tout écart de salaire doit être fondé sur des raisons objectives et pertinentes.

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, pour établir le diagnostic sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises prendront en compte la rémunération globale et non uniquement le salaire de base.

Les causes des écarts éventuellement constatés devront être identifiées dans la mesure du possible pour pouvoir y adapter la bonne mesure, dans le cadre des négociations d'entreprise ou de l'établissement, du plan d'action : les causes qui pourront être relevées sont notamment liées aux effets de structure (les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes types d'emplois et ne sont pas classés aux mêmes niveaux de classification), aux temps partiels, aux congés parentaux...

Lorsqu'un écart est constaté sur un même poste sans que cet écart ne soit justifié par une raison objective et pertinente, une mesure de rattrapage doit être envisagée avec la mise en place d'un calendrier fixé d'un commun accord.

Il est rappelé que les salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier, à la suite de ce congé, des augmentations générales perçues ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les effectifs à temps partiel étant essentiellement constitués de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaire aux salariés à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Enfin, il est rappelé que les salariés de retour de congé de maternité ou de retour de congé parental doivent retrouver leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

ART. 6

Afin de permettre aux hommes et aux femmes de mieux équilibrer leurs temps de vie et ainsi mieux travailler dans l'entreprise, les aménagements des horaires de travail, liés aux responsabilités familiales des salariés devront être facilités sans que cela ne puisse être un obstacle au déroulement de carrière et/ou aux exigences de production des entreprises.

Quand cela est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, l'employeur pourra mettre en place le télétravail, tel que défini dans l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel et du CHSCT, avec les salariés qui en font la demande.

À la demande de la salariée, un entretien devra être organisé entre la salariée et son manager avant le départ en congé maternité au cours duquel la salariée pourra faire part de sa volonté de garder le lien professionnel avec l'entreprise. L'entreprise lui communiquera alors tout au long du congé maternité les informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, l'entretien individuel à l'issue de l'absence parentale du salarié prévu à l'article 3.2 permettra également d'échanger sur les conditions de reprise du poste, ainsi que sur les souhaits éventuels relatifs à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle du salarié.

Le salarié pourra se faire assister au cours de ces entretiens par un représentant du personnel.

ART. 7

Préalablement à l'ouverture de la négociation triennale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la branche présentera la synthèse du diagnostic qu'elle aura mis en œuvre selon les mêmes indicateurs déterminés paritairement pour les négociations ouvertes en 2011.

La synthèse du diagnostic de branche comportera un comparatif avec le diagnostic précédent, afin de mettre en exergue les évolutions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi de pouvoir mesurer les effets du présent accord.

Les partenaires sociaux se réservent le droit, au travers de leur CPNE, de demander une étude qualitative sur l'application des bonnes pratiques sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à OBSERVIA.

ART. 8 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties susindiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de cet accord.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 9 Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

ART. 10 Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 11 Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

La mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un véritable atout en matière de cohésion sociale, de stimulation de performance et d'efficacité économique.

Partant de ce constat, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont rappelé à plusieurs reprises l'importance du respect de ces principes, avec la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et, en dernier lieu, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Avant d'ouvrir les négociations, les partenaires sociaux de la branche ont mené un diagnostic partagé de la situation comparée entre les hommes et les femmes en 2010, sur la base d'un panel de 38 entreprises représentatives de la branche.

La répartition globale des effectifs de ce panel toutes catégories professionnelles confondues au 31 décembre 2010 est de 24 % de femmes et de 76 % d'hommes.

Les femmes représentent 32 % des salariés agents de maîtrise et 16 % de l'encadrement.

Par ailleurs, l'enquête a révélé que les salaires des femmes en 2010 étaient en moyenne de 17 % inférieurs à celui des hommes, toutes catégories professionnelles et tous temps de travail confondus. Si cet écart est nettement inférieur à celui relevé par la DARES dans son étude d'octobre 2008 (27 % sur l'ensemble des entreprises de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel), il n'en demeure pas moins que des mesures doivent être prises pour supprimer ces disparités.

Les partenaires sociaux de la branche de la meunerie estiment que les femmes et les hommes constituent la première richesse des entreprises et souhaitent réaffirmer leur attachement au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, les partenaires sociaux incitent les entreprises à conclure des accords collectifs plutôt que d'établir un plan d'actions.

Cet accord, conclu dans le cadre des articles L. 2241-1, L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail, vise à définir les mesures favorisant la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. À ce titre, les parties au présent accord rappellent que le recueil de pratiques relatif à l'égalité professionnelle hommes-femmes réalisé par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications OBSERVIA a été diffusé en juillet 2011 aux entreprises de la branche, qui peuvent s'en inspirer pour mener à bien leur démarche.

Les partenaires sociaux entendent adopter, par le présent accord, les mesures permettant de réduire voire de supprimer les différences de traitement en agissant sur :

– la mixité des emplois ;
– le recrutement ;
– la formation professionnelle ;
– la promotion et l'évolution professionnelles ;
– les conditions de travail ;
– l'égalité salariale ;
– l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 3 du 24 mai 2017 relatif à la pause quotidienne

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux se sont réunis en mai 2017 en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent,

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 62.2.4 « Pause quotidienne » de la CCN MTG (IDCC 1930).

L'article 62.2.4 de la convention collective des métiers de la transformation des grains est modifié, en partie, selon les dispositions figurant à l'article 2 du présent avenant.

ART. 2

« Article 62.2.4
Pause quotidienne

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions légales définissant le temps de travail effectif et, d'autre part, d'accord ou d'usage différent en vigueur au sein de l'entreprise, le temps nécessaire à la restauration et au casse-croûte ainsi que les temps consacrés aux pauses ne sont ni considérés comme du temps de travail effectif ni rémunérés.

Les ouvriers non factionnaires qui ne sont pas appelés à travailler dans une organisation par équipes successives, le travail de chaque équipe étant continu, et qui seront appelés à travailler de façon ininterrompue pendant plus de 6 heures bénéficieront d'une pause rémunérée de ½ heure non décomptée comme du temps de travail. »

(1) L'article 62.2.4 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-16 du code du travail.
(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

ART. 3

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 4

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 5

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 4 du 5 juillet 2017 relatif à la clause de non-concurrence

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux se sont réunis en mars, mai et juillet 2017 dans la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent,

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 34 « Loyauté. – Secret professionnel. – Clause de non-concurrence » de la CCN MTG (idcc 1930).

Ce nouvel article 34 de la convention collective des métiers de la transformation des grains, modifiée selon les dispositions figurant à l'article 2 du présent avenant, annule et remplace l'article 34 défini par l'avenant n° 46 du 9 novembre 2016.

ART. 2

A. – Loyauté. – Secret professionnel

« Le principe de loyauté implique pour tout salarié l'obligation de faire preuve d'une discrétion absolue sur l'ensemble des données ou informations relatives à l'entreprise dont il aura eu connaissance, directement ou indirectement à l'occasion de ses fonctions successives dans l'entreprise. L'attention des personnels est attirée en particulier sur le respect du secret professionnel qui s'impose. Pendant toute la durée du contrat de travail et après la cessation de celui-ci, le salarié a interdiction de communiquer à quelque personne que ce soit des informations relatives à l'entreprise, notamment concernant l'activité, les méthodes, l'organisation, le fonctionnement, les marchés, les produits et les tarifs de celle-ci, sans préjudice des droits spécifiques des représentants du personnel.

L'application de cette obligation peut faire l'objet d'une clause de confidentialité insérée dans le contrat de travail.

Le principe de loyauté implique pour tout salarié, l'obligation de s'interdire de concurrencer son employeur pendant toute la durée de son contrat de travail, y compris pendant les périodes de suspension de celui-ci.

B. – Clause de non-concurrence

Par ailleurs, lorsque la protection des intérêts légitimes de l'entreprise le justifie, les parties au contrat de travail peuvent convenir, par écrit, d'une obligation de non-concurrence prenant effet dès le départ effectif de l'entreprise respectant à minima les règles et limites conventionnelles ci-dessous :

Pour être valable, l'accord des parties doit respecter les conditions cumulatives suivantes :

– être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

La rédaction de la clause de non-concurrence, doit indiquer les intérêts légitimes que l'employeur entend protéger (définition de l'importance du risque économique et commercial encouru) et qui justifient l'existence de l'interdiction de concurrence. La clause doit notamment tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.

– être limité dans le temps.

Sauf accord différent entre les parties dûment motivé notamment au regard de la spécificité des fonctions du salarié, la durée de l'interdiction de concurrence ne peut excéder 18 mois à compter de la cessation définitive du contrat de travail.

– être limité dans l'espace.

La zone géographique dans laquelle l'interdiction de concurrence s'applique doit être précisément définie par les parties au contrat de travail.

En tout état de cause, la clause ne doit pas avoir pour effet d'empêcher totalement le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle.

– tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.

La clause doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié, de sorte que ce dernier ne se trouve pas dans l'impossibilité absolue de retrouver une activité professionnelle conforme à sa formation et à ses connaissances.

– comporter l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière au salarié.

n contrepartie du respect de l'obligation de non-concurrence, à la suite de la rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur, l'employeur verse pendant toute la durée d'application de celle-ci, au salarié, une contrepartie constituée par une indemnité mensuelle dont le montant brut est au moins égal à :

– 25 % pour une interdiction au plus égale à 12 mois
– 30 % pour une interdiction entre 12 et 18 mois

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité mensuelle est égal à 1/3 de la rémunération brute soumise à cotisations sociales

perçue par l'intéressé au cours des 3 derniers mois précédant la rupture effective du contrat de travail, sans qu'il puisse être inférieur à 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant la cessation effective du contrat de travail. Toute prime et/ ou gratification de caractère annuel et non exceptionnel versée au salarié pendant la période de référence retenue est prise en compte pro rata temporis.

Les sommes n'ayant pas le caractère de salaire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ainsi que les indemnités dont le versement trouve sa cause dans la cessation du contrat de travail telles que notamment l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de licenciement, n'entrent pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité mensuelle telle que définie ci-dessus.

Le versement de l'indemnité de non-concurrence est trimestriel et versé au cours du mois suivant la fin du trimestre considéré. Les parties peuvent se mettre d'accord pour toute autre modalité de versement (versement mensuel, versement unique ...).

Le versement des indemnités de non-concurrence est subordonné au respect, par le salarié, de l'interdiction d'exercer l'activité concurrente définie par les parties.

Lorsque le salarié contrevient à l'interdiction de concurrence, la contrepartie cesse définitivement d'être due au salarié.

En outre, toute violation de l'obligation de non-concurrence rend le salarié automatiquement redevable envers son employeur d'une part, du remboursement des indemnités de non-concurrence indûment perçues depuis la date de commencement de ladite violation et d'autre part, d'une pénalité fixée forfaitairement à un montant égal à la rémunération brute fixe et variable soumise à cotisations sociales perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant celui de la cessation du contrat de travail. Le paiement de cette pénalité ne porte pas atteinte aux droits de la société de faire ordonner, sous astreinte, la cessation de l'activité concurrentielle.

La clause de non-concurrence étant d'exécution personnelle, elle ne s'applique pas en cas de rupture du contrat de travail par suite du décès du salarié.

En cas de décès du salarié concerné au cours de l'exécution de la clause, l'indemnité mensuelle définie ci-dessus cesse d'être versée à compter du mois qui suit la date du décès.

L'employeur peut libérer l'intéressé de l'obligation de non-concurrence convenue ou réduire la durée ou le secteur d'application de celle-ci, à condition de prévenir ce dernier, par lettre recommandée ou par courrier remis en main propre contre décharge adressé (e) à tout moment pendant l'exécution du contrat de travail ou jusqu'au dernier jour de comptabilisation du salarié dans les effectifs de l'entreprise.

En cas de dispense du préavis par l'employeur, l'information sur la dispense doit figurer dans la lettre de licenciement.

Dans l'hypothèse d'une libération totale, l'employeur n'est pas tenu, de verser l'indemnité de non-concurrence définie ci-dessus.

Sous réserve de comporter une contrepartie financière et quel que soit le montant de celle-ci, les obligations de non-concurrence convenues avec les salariés antérieurement à l'entrée en vigueur des présentes dispositions, restent valables.

ART. 3

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée

ART. 4

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 5

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 10

Avenant : Accord du 3 juillet 2018 relatif à l'agenda social 2018-2019

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Conformément à l'article 8.3.1 de la CCN MTG, les partenaires sociaux définissent, chaque année, le calendrier de négociations des sujets abordés en commission, en précisant son objet et son périmètre.
Il est convenu que les organisations syndicales et les organisations patronales représentatives de la branche présentent les thèmes de négociations qu'elles souhaitent aborder, en indiquant notamment l'ordre de priorité accordé à chacun d'entre eux.
Des dates de début et de fin de négociation sont ensuite conjointement estimées et arrêtées.

ART. 2

Les dates et périodes arrêtées ci-après sont fixées de façon à donner des orientations à la CPPNIC.
Les partenaires sociaux conviennent qu'il pourrait être fait un aménagement de celles-ci selon, notamment, des nécessités pratiques et/ou juridiques.

Sujets de négociation	Dates de négociation
Mise à jour de la CCN MTG	18 septembre 2018
Mise en place du forfait jours pour les itinérants non cadres	18 septembre 2018 – Début 2019
Augmentation du contingent d'heures supplémentaires (transport)	18 septembre 2018 – Début 2019
Salaires minimums conventionnels	Début 2019
Prévention de la pénibilité	Début 2019
Égalité professionnelle hommes-femmes	Printemps 2019
Révision du dispositif de maintien de salaire conventionnel	Printemps 2019
Classification	Été 2019
Travail de nuit	Été 2019
Prime d'ancienneté	Automne 2019

ART. 3

3.1. Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an. À l'échéance de son terme, ses dispositions cesseront automatiquement de produire leurs effets.

3.2. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

3.3. Extension et formalités

Le présent accord ne fait pas l'objet d'une demande d'exention, les obligations y étant inscrites ne s'imposant qu'aux partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains.
Le présent accord sera déposé auprès des services de l'administration conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ANMF étant chargée de ces formalités.

3.4. Date d'entrée en vigueur et effet

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au jour de sa signature.

SECTION 11

Avenant : Avenant n° 6 du 3 juillet 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux rappellent que la branche a pour mission de négocier dans l'intérêt des entreprises et des salariés couverts par la CCN MTG. La loi définit les domaines et les conditions dans lesquels les partenaires sociaux doivent ou peuvent négocier.

Aussi, en application de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains, après négociations, ont l'obligation de mettre en place par le présent avenant une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC), et de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 8 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » de la CCN MTG (IDCC 1930).

Ce nouvel article 8 de la convention collective des métiers de la transformation des grains, modifiée selon les dispositions figurant à l'article 2 du présent avenant, annule et remplace l'article 8 défini par l'avenant n° 46 du 9 novembre 2016.

ART. 2

« Article 8
Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

L'adresse numérique et postale du secrétariat de cette commission est la suivante : Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche Métiers de la transformation des grains, ANMF, 66, rue la Boétie, 75008 Paris, socialccnmtg @ glaboetie. org.

Article 8.1
Rôle de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La CPPNIC exerce, en application des dispositions du code du travail en vigueur, les missions suivantes :

1. Représente ladite branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3. Établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

4. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

5. Elle se réunit plusieurs fois par an selon les dispositions du code du travail pour négocier les thématiques obligatoires et pour négocier les thématiques de l'agenda social (cf. articles 8.3.1 et 8.3.2).

Article 8.2 (1)
Composition et remboursement de frais
Article 8.2.1
Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés représentant les organisations de salariés siégeant à la commission paritaire.

Sauf accord d'entreprise, ces autorisations sont accordées, après préavis d'au moins 3 jours ouvrés et à condition qu'elles n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, sur présentation d'un document écrit émanant du secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation. Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Ces autorisations sont accordées dans les limites déterminées d'un commun accord par les organisations intéressées, notamment en ce qui concerne le nombre de délégués, les dates et durées des réunions (y compris les réunions préparatoires).

Article 8.2.2
Temps de repos et rémunération

La rémunération des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer aux réunions est maintenue par l'employeur.
Les salariés d'entreprise appelés à participer aux réunions et/ ou groupes de travail doivent obligatoirement bénéficier du repos quotidien légal (11 heures consécutives).

Conformément à l'article L. 3121-4 du code du travail, le temps de déplacement pour se rendre à une réunion n'est pas un temps de travail effectif. Par conséquent, il n'est pas rémunéré et décompté comme tel.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Article 8.2.3
Remboursement des frais

Les frais de déplacement afférents aux réunions de la CPPNIC, y compris les réunions préparatoires, sont remboursés par le secrétariat de la branche, sur justificatif, selon le barème fixé par les partenaires sociaux.

Ces dispositions sont également applicables aux commissions techniques visées aux articles 8.4 et 8.5 de la CCN MTG.

Article 8.2.4
Composition
Article 8.2.4.1
Composition dans le cadre de la négociation

Le nombre de délégués est fixé à cinq par organisation de salariés représentatives au sein de la branche pour la commission paritaire permanente de négociation et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives signataires ou adhérentes à la convention collective.

Article 8.2.4.2
Composition dans le cadre de la conciliation et/ ou de l'interprétation

La commission d'interprétation et/ ou de conciliation est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative de salariés signataire ou adhérente à la convention collective et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives signataires ou adhérentes à la convention collective.

Lorsqu'une commission de conciliation et d'interprétation a lieu le même jour qu'une commission de négociation, le nombre de siège est le même que celui défini à l'article 8.2.4.1.

Article 8.2.4.3
Composition des commissions techniques

La composition des commissions techniques ad hoc est fixée paritairement par l'accord constituant ladite commission.

Article 8.3
Fonctionnement et réunions de la CPPNIC
Article 8.3.1
Agenda social

Chaque année, la commission définit, conformément aux dispositions du code du travail, par accord, son calendrier de négociations, en précisant son objet et son périmètre.

Article 8.3.2
Réunions périodiques obligatoires

La commission paritaire se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations périodiques obligatoires de branche visées par les dispositions du code du travail :
– négociation annuelle sur les salaires ;

– négociation triennale sur :
– – l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– – les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
– – les travailleurs handicapés ;
– – la formation professionnelle et apprentissage.

– négociation quinquennale sur :
– – les classifications ;
– – l'épargne salariale.

Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation.

En conséquence, les conventions et accords collectifs de la branche des métiers de la transformation des grains faisant l'objet d'une procédure d'extension, il revient à la commission paritaire permanente de négociation de négocier et conclure les accords portant sur les thèmes de négociations, relevant des missions générales et collectives, dédiées à la branche.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi. Ils font ensuite l'objet des formalités de publicité, notamment sur la base de données nationale.

S'il y a lieu, les membres de la commission paritaire permanente de négociation peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en commission technique paritaire.

Article 8.3.3
Domaines réservés à la branche

Dans les matières énumérées aux 1° à 13° de l'article L. 2254-1 du code du travail, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

À titre indicatif, il s'agit des thèmes suivants :
– les salaires minima hiérarchiques ;
– les classifications ;
– la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
– la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
– les garanties collectives complémentaires en matière de protection sociale ;
– certaines dispositions en matière de temps de travail : notamment les heures d'équivalences, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, la modulation du temps de travail sur une période supérieure à 1 an et jusqu'à 3 ans, ainsi qu'en matière de temps partiel qui reste régulé par la branche (durée minimale de travail, taux de majoration des heures complémentaires, modalités d'augmentation temporaire de la durée de travail par avenant) ;
– certaines dispositions relatives aux contrats à durée déterminée : durée, transmission du contrat écrit, contrats successifs sur le même poste ; et

aux contrats de travail temporaire : durée, renouvellement, succession de contrats. Les motifs de recours aux contrats courts et le préavis restent cadrés par la loi ;
– les mesures relatives aux contrats de chantier ;
– l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
– les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application citées à l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
– certains cas de recours au travail temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1er et 2e alinéas de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
– la rémunération minimale et l'indemnité d'apport d'affaire du salarié porté.

Article 8.3.4

Domaines ouverts à la négociation de branche, avec prévalence optionnelle des dispositions de la convention ou de l'accord de branche, en application de l'article L. 2253-2 du code du travail :

Dans les matières ci-dessous énoncées, les dispositions de la convention ou de l'accord de branche prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à leur date d'entrée en vigueur, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Sont visés les thèmes suivants :
– la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
– l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
– l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
– les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Article 8.3.5
Convocation

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée, par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée des documents présentés en réunions et/ ou utiles à la négociation.

Article 8.4
Commission technique paritaire

Les partenaires sociaux peuvent créer par accord collectif de branche une commission technique paritaire.

Les commissions techniques paritaires créées par accord collectif conclu antérieurement au présent accord sont maintenues. À ce jour, compte tenu de la création et des missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche, il s'agit de la commission paritaire nationale de l'emploi créée par l'accord du 10 septembre 2004.

Article 8.5
Commission technique d'interprétation et/ ou de conciliation

La CPPNIC peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation et de conciliation d'une convention ou d'un accord collectif par un employeur ou un salarié de la branche des métiers de la transformation des grains, par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

La lettre de saisine doit exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre le salarié et l'employeur sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La commission technique d'interprétation doit alors se réunir dans le mois suivant la saisie par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les 8 jours suivant la réunion.

En cas de constat de non-conciliation par la commission, la procédure suivie ne fait pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission doit en être informée par la partie demanderesse.

La commission statue valablement, à la condition que soient présents au moins deux représentants des organisations professionnelles du collège des employeurs et deux représentants des organisations syndicales du collège des salariés.

Si ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle réunion doit être convoquée dans les 15 jours et se tiendra sans condition de quorum, à condition que les 2 collèges soient représentés.

Les organisations syndicales membres de la présente commission, ainsi que les parties convoquées doivent signifier 7 jours au moins avant la date de la réunion, leur participation effective à celle-ci. (2)

Les délibérations de la commission sont adoptées à une majorité au moins égale aux deux tiers des membres présents ou représentés. Si la majorité des membres présents ou représentés n'est pas atteinte, aucune délibération n'est adoptée et cette absence de délibération est notifiée aux parties concernées par la demande d'interprétation par le secrétariat de la branche. (2)

Les organisations syndicales membres de la présente commission sont convoquées à la réunion au moins 20 jours calendaires avant la date de celle-ci. La convocation est accompagnée des documents présentés en réunions et/ ou utiles à la commission. (2)

Les avis de la commission acquièrent une valeur identique à celle des dispositions de la convention collective et sont publiés en annexe à celle-ci.

Ils sont déposés au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 8.6
Transmission des accords collectifs d'entreprise et d'établissement à la CPPNIC

Les conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps sont transmis à la CPPNIC. (3)

Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires doivent être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, doit être mentionnée.

L'employeur doit informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il doit donner une adresse postale et/ ou numérique pour assurer le relais avec la commission.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche doit accuser réception des conventions et accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale.

Ces accords sont transmis pour information à la CPPNIC. L'absence de communication de ces accords n'entache pas leur validité. »

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 19 avril 2019 - art. 1)

(2) Les alinéas 9, 10 et 11 de l'article 8-5 sont étendus sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 19 avril 2019 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 19 avril 2019 - art. 1)

ART. 3

3.1. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

3.2. Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3.3. Suivi du présent avenant

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi annuel, afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la branche et son adaptation aux nécessités pratiques et/ou juridiques.

3.4. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

3.5. Extension et formalités

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

3.6. Date d'entrée en vigueur et effet

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement des diverses commissions paritaires de la branche des métiers de la transformation des grains signé le 9 novembre 2016.

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 7 du 3 juillet 2018 relatif au compte épargne-temps

Source officielle Légifrance

ART.

Par l'article 67 de la CCN MTG, les partenaires sociaux se sont engagés à ouvrir des négociations sur le compte épargne-temps dans un délai de 6 mois à compter de la signature de l'avenant n° 46 de la CCN Meunerie du 9 novembre 2016.

Les partenaires sociaux présents au sein de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC), se sont réunis entre mars 2017 et juillet 2018.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent,

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 67 « Compte épargne-temps » de la CCN MTG (IDCC 1930).

Ce nouvel article 67 de la convention collective des métiers de la transformation des grains, modifié selon les dispositions figurant à l'article 2 du présent avenant, annule et remplace l'article 67 défini par l'avenant n° 46 du 9 novembre 2016.

ART. 2

« Article 67
Compte épargne-temps
Article 67.1
Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne-temps (CET), pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'un complément de rémunération.

Les entreprises ou établissements pourront, par accord d'entreprise, adapter les modalités définies ci-après.

Les accords compte épargne-temps conclus avant cet avenant restent valides sous réserve du respect des dispositions du code du travail.

À défaut d'accord d'entreprise, le contenu des présentes dispositions pourra être mis en place par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou du comité social et économique et, en leur absence, après information des salariés.

Article 67.2
Salariés bénéficiaires

Après décision de l'employeur de mettre en place ce dispositif, les salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue, pourront, sur la base du volontariat, ouvrir un compte individuel.

À cet effet, les salariés intéressés devront effectuer une demande écrite d'ouverture de compte auprès de la direction.

Article 67.3
Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur, qui devra communiquer une fois par an au salarié l'état de son compte en faisant apparaître distinctement, en particulier, le nombre d'heures figurant au crédit de son compte et les possibilités d'utilisation de ce compte.

Article 67.4
Alimentation et plafond du compte
Article 67.4.1
Alimentation à l'initiative du salarié

Le compte peut être alimenté, à l'initiative du salarié, par les éléments acquis suivants :
– le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement, dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
– le report d'une fraction du congé payé principal (uniquement la 5e semaine de congés payés), dans la limite de 6 jours ouvrables par an dès lors qu'ils ne sont pas affectés à la fermeture de l'entreprise pour congés ;
– les congés conventionnels ;
– le report des jours de repos liés à l'organisation du temps de travail et les jours de repos accordés aux salariés en forfait jours, dont le salarié a la libre disposition, dans la limite de 5 jours ouvrables par an ;
– les primes prévues par convention collective ou accord d'entreprise, hors salaires de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Le salarié devra indiquer par écrit à l'employeur, les éléments de temps ou de rémunération qu'il souhaite affecter au compte épargne-temps.

Le compte épargne-temps pourra, éventuellement, être abondé par l'entreprise.

Article 67.4.2
Exclusions ou limitations

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou du comité social et économique l'employeur précise ceux des éléments visés à l'article 67.4.1 qu'il entend exclure ou limiter de l'alimentation du compte.

Article 67.4.3
Plafond du compte

Le compte épargne-temps est plafonné à 90 jours de repos indemnisables par salarié.

Toutefois, avec accord de l'employeur, et quand le salarié se constitue une épargne en vue d'un congé de fin de carrière visé à l'article 67.5.1.2, ce plafond peut être dépassé.

Article 67.5
Utilisation du compte épargne-temps
Article 67.5.1
Indemnisation d'un congé
Article 67.5.1.1
Congés légaux

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie notamment les congés sans solde suivants :
– congé pour création ou reprise d'entreprise ;
– congé sabbatique ;

– congé parental d'éducation ;
– congé pour enfant malade.

Les modalités de prise des congés susvisés sont celles définies par la loi.

Article 67.5.1.2
Congé de fin de carrière

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie un congé de fin de carrière lequel peut prendre la forme d'une cessation anticipée d'activité en vue de prendre sa retraite.

Dans ce cas, le contrat de travail du salarié cessera à l'issue du congé.

Un tel congé devra avoir une durée minimale de 3 mois et une durée maximale de 6 mois, sauf accord de l'employeur.

Le salarié doit formuler sa demande en respectant un délai de prévenance au moins égal à la durée conventionnelle du préavis augmentée de la durée nécessaire à la prise de son congé.

Le congé de fin de carrière débutera à l'issue de la période de préavis conventionnel, sauf accord contraire des parties.

Article 67.5.1.3
Autres absences CET

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie une absence.

L'absence devra être sollicitée dans un délai raisonnable compte tenu de la durée et de la nature de ladite absence avant la date prévue pour le départ.

Article 67.5.1.4
Situation pendant le congé

Le contrat de travail du salarié bénéficiant d'un congé financé par les droits issus du CET est suspendu.

Pendant ce congé, le salarié continue à être couvert par les régimes de protection sociale dont il bénéficie, dans les conditions contractuelles habituelles.

Article 67.5.1.5
Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé plafonné à 90 jours, son précédent emploi ou lorsque le congé est d'une durée supérieure, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 67.5.2
Complément de rémunération

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour servir de complément de rémunération aux salariés, à l'exception des droits inscrits sur le compte épargne-temps correspondant à la valeur des jours de congés payés épargnés.

Cette possibilité est limitée à une demande par an, dans la limite d'une somme équivalente à 10 jours ouvrables épargnés.

Le complément de rémunération est versé sur la paie du mois suivant la réception de la demande du salarié.

Article 67.6
Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos. Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

Le calcul du « salaire horaire en vigueur » consiste à diviser la rémunération perçue sur les 3 derniers mois et prenant en compte le salaire de base ainsi que les primes et éléments de rémunération récurrents et correspondant à un travail effectif, les primes exceptionnelles ou primes sur objectifs étant exclues, par le nombre réel d'heures payées sur les 3 derniers mois.

En ce qui concerne les salariés dont le temps de travail est décompté en jours, il est convenu qu'une journée équivaut à 7 heures.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Pour les jours de repos utilisés dans le cadre du financement d'un congé, la valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalant au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

Le calcul du « salaire horaire en vigueur » au moment du départ en congé ou de la monétisation est effectué sur la base de la formule définie au 2e alinéa du présent article.

Si, à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement sera lissé sur la durée initialement définie par le salarié lors de sa demande de congé ou, à son choix, assuré sur la base du salaire habituel dans la limite des droits

acquis.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les cotisations sociales prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Article 67.7
Cessation du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des cotisations sociales salariales.

Le salarié peut conformément aux dispositions légales en vigueur consigner, avec l'accord de l'employeur, son épargne auprès de la caisse des dépôts et consignation. Le transfert des droits est accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'employeur. Le récépissé de la déclaration de consignation est remis par la Caisse des dépôts et consignations à l'employeur, qui en informe le salarié.

Article 67.8
Garanties

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance garantie des salaires dans les conditions fixées par le code du travail.

L'employeur devra en outre s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance garantie des salaires. »

ART. 3

3.1. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

3.2. Date d'application

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

3.3. Extension et formalités

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 13

Avenant : Avenant n° 8 du 6 novembre 2018 modifiant la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont révisé la convention collective nationale de la meunerie afin de créer la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains. L'avenant n° 46 ainsi rédigé a été signé le 9 novembre 2016. Il a été étendu par arrêté du 9 mai 2018 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la transformation des grains (n° 1930) – NOR : MTRT1812803A.

Les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) afin de corriger les dispositions sur lesquelles l'administration a attiré leur attention.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

ART. 1er

Le présent avenant vient mettre à jour plusieurs dispositions de la CCN MTG (IDCC 1930).

ART. 2

L'article 1er « Champ d'application » est modifié comme suit :

« La présente convention collective nationale et ses annexes règlent les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité exclusive ou principale relève d'au moins un des secteurs d'activité suivants :
– meunerie ;
– semoulerie ;
– rizerie ;
– fabrication d'aliments pour animaux.

La présente convention et ses annexes s'appliquent à tous les établissements situés sur le territoire national, Corse, dans les DROM, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, exploitant à titre principal au moins une des activités définies ci-dessus.

Sont présumés entrer dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement par l'Insee dans les rubriques suivantes (classe ou groupe) de la nomenclature d'activités française (NAF) résultant du décret n° 2007-1888 en date du 26 décembre 2007 (Journal officiel du 30 décembre 2007) :
– 10.61A : meunerie ;
– 10.61B : autres activités de travail des grains ;
– 10.91Z : fabrication d'aliments pour animaux de ferme.

La convention collective des métiers de la transformation des grains s'applique également au personnel des syndicats, associations et comités professionnels patronaux signataires ou adhérant aux dispositions conventionnelles ci-après. »

ART. 3

Compte tenu de la fusion des instances représentatives du personnel, les délégués du personnel et le comité d'entreprise ont vocation à disparaître au 31 décembre 2019.

À compter du 1er janvier 2020, sera institué dans toute entreprise d'au moins 11 salariés, un comité social et économique (CSE).

Par conséquent, les chapitres II et III du titre II relatifs aux délégués du personnel et au comité d'entreprise continuent de s'appliquer jusqu'à cette échéance et seront, à terme, remplacées définitivement par celles relatives au CSE.

Afin d'éviter la renumérotation de l'intégralité de la CCN MTG, les partenaires sociaux s'accordent sur la numérotation suivante :

« Chapitre IV
Comité social et économique

Article 12 bis

Nombre de membres (1)

Dans chaque entreprise occupant habituellement au moins 11 salariés, il sera institué un comité social et économique, comportant des membres élus, titulaires et suppléants, dont le nombre est a minima fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le statut des membres du comité social et économique est régi par les dispositions de la présente convention et les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 13 bis
Élection des membres du comité social et économique. – Collèges

Il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 14 bis
Électorat. – Éligibilité

Il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 15 bis
Organisation des élections

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, après les avoir invités selon les dispositions législatives en vigueur.

Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Il peut prévoir l'organisation des élections par un vote électronique selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cet accord porte notamment sur les dates et heures du scrutin, les dates de dépôt des candidatures, le lieu du scrutin, la fourniture par l'entreprise des bulletins de vote, des isoloirs, l'organisation matérielle du vote, la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel.

Dans les entreprises présentant une structure complexe, un accord collectif porte sur le découpage de l'entreprise en établissements distincts dans lesquels seront mis en place les comités d'établissement et sur la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories au comité central.

Les élections auront lieu pendant les heures de travail ; dans ce cas, elles n'entraîneront pas de réduction de rémunération.

La date de ces élections sera annoncée au moins 15 jours à l'avance, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, par les soins de l'employeur. L'avis sera accompagné de la liste des électeurs et des éligibles, établie et affichée par les soins de l'employeur, qui pourra demander aux intéressés toutes justifications utiles quant aux conditions d'électorat et d'éligibilité prévues par les textes applicables.

Les réclamations relatives à l'électorat et à l'éligibilité devront être formulées au moins 8 jours ouvrables avant la date de l'élection.

Lorsque l'institution représentative du personnel n'a pu être mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci le porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur. Ces listes devront être remises à l'employeur au plus tard 4 jours francs avant la date du scrutin, excepté dans le cadre d'un vote par correspondance, qui sera arrêté par l'accord précisant les modalités de déroulement et d'organisation des opérations électorales.

Article 16 bis
Scrutin

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 17 bis
Dépouillement du scrutin

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 18 bis
Durée du mandat

Les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont élus pour 4 ans maximum, sauf accord d'entreprise prévoyant une durée inférieure, ne pouvant être inférieure à 2 ans.

Le mandat des élus est renouvelable dans la limite de trois mandats, sauf exceptions prévues par la loi.

Toutes les dispositions concernant la durée du mandat sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 19 bis
Mission et exercice du mandat des membres du comité social et économique

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 20 bis
Licenciement des membres du comité social et économique

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 21 bis
Heures de délégation des membres du comité social et économique

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions selon les dispositions législatives en vigueur. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Conformément à la loi, le temps passé aux séances par les membres du comité leur est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

Chaque membre du comité continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service, compte tenu des dispositions des 2 alinéas ci-dessus. Il pourra quitter son poste après avoir averti son chef hiérarchique ou le remplaçant de ce dernier, en lui indiquant la durée approximative de son absence.

Article 22 bis
Mission du comité

Le comité social et économique exerce les attributions qui lui sont conférées par la loi et/ ou le règlement, en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Chapitre V
Comité social et économique – Entreprises d'au moins 50 salariés

Article 23 bis
Financement

Le financement des comités sociaux et économiques est assuré conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Si l'employeur finance déjà de sa propre initiative un programme de réalisations sociales en faveur de son personnel, ce programme pourra être pris en charge par le comité à concurrence du montant de la contribution indiquée à l'alinéa précédent.

Article 24 bis
Fonctionnement

Le comité social et économique est présidé par le chef d'établissement ou son représentant dûment mandaté, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Au cours de la première réunion qui suit les élections, les membres élus au comité social et économique procèdent à la désignation d'un secrétaire et, éventuellement, d'un secrétaire-adjoint qui remplace le secrétaire titulaire en cas d'empêchement de sa part, pris parmi les membres titulaires ainsi que d'un trésorier parmi les élus titulaires.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'établissement a la faculté de désigner, avec voix consultative, un représentant faisant partie du personnel de l'entreprise.

La fréquence des réunions du comité est définie conformément aux dispositions légales et/ ou réglementaires en vigueur : à défaut d'accord collectif, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité social et économique se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant. Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les 2 mois.

L'institution est réunie sur convocation du président.

Une ou des réunions supplémentaires peuvent avoir lieu, sur convocation du président ou à la demande de la majorité des membres, selon la fréquence et les conditions prévues par la loi ou le règlement.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2325-15 du code du travail, l'ordre du jour est arrêté conjointement par le chef d'entreprise et le secrétaire, et communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant, et à la demande de la majorité des membres, le comité peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail et siéger sous sa présidence.

Les décisions et résolutions que le comité peut prendre dans le cadre de ses attributions sont adoptées à la majorité des voix des titulaires présents.

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par le secrétaire dans un délai défini par un accord conclu conformément aux dispositions légales, ou à défaut, par un décret, et au maximum de 15 jours, suivant la réunion à laquelle il se rapporte, qui les communique préalablement au président et, pour approbation, au comité.

En cas de divergences entre le président et le secrétaire sur la rédaction du procès-verbal, la rédaction proposée par le secrétaire est maintenue mais les déclarations du président sont annexées au procès-verbal.

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

Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à la Direccte.

Article 25 bis
Budget

Le chef d'entreprise doit verser au comité une subvention de fonctionnement dont le montant annuel est défini par les dispositions légales ou réglementaires. Il doit, par ailleurs, mettre à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Article 26 bis
Comité d'établissement

Dans les entreprises comprenant des établissements distincts, il sera créé des comités d'établissement et un comité central dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi.

Le comité d'établissement est présidé par le chef d'entreprise, le chef d'établissement ou son représentant dûment mandaté.

Article 27 bis
Comité central

Le comité central comprend le chef d'entreprise ou son représentant dûment mandaté et les membres élus du ou des comité (s) d'établissement désignés par ces derniers conformément aux dispositions législatives et/ ou réglementaires.

Le comité central se réunit au moins une fois tous les 6 mois au siège social de l'entreprise sur convocation du président. Le temps passé aux séances du comité central par ses membres leur est payé comme temps de travail.

Les membres des comités sont, s'il y a lieu, remboursés des frais des déplacements nécessités par leur assistance aux réunions.

Article 28 bis
Information aux nouveaux salariés

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention collective et, s'il y a lieu, du règlement intérieur de l'établissement. Un avis indiquant l'existence de la présente convention, son intitulé, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt, l'endroit où elle peut être consultée, est porté à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information. »

(1) L'article 12 bis est étendu sous réserve de l'application aux entreprises du deuxième alinéa de l'article L. 2312-1 du code du travail qui prévoit que la mise en place du CSE n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART. 4 L'article 33est modifié comme suit :

« Information aux nouveaux salariés

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention collective à jour et, s'il y a lieu, du règlement intérieur de l'établissement. Un avis indiquant l'existence de la présente convention, son intitulé, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt, l'endroit où elle peut être consultée, est porté à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information. »

ART. 5 L'article 39est modifié comme suit :

« Pour le calcul de l'ancienneté, on entend par présence dans l'entreprise :

– le temps pendant lequel un salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise ou dans les différents établissements de cette entreprise ;
– le temps passé dans une autre entreprise, ressortissant de la présente convention, lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième sauf accord particulier ;
– le service national obligatoire, les périodes militaires obligatoires, le temps de mobilisation, et plus généralement les interruptions pour faits de guerre définis par l'ordonnance du 1er mai 1945, à condition que l'intéressé ait repris son emploi à l'expiration de son indisponibilité ;
– les périodes de suspension du contrat de travail, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les différentes périodes non continues passées dans une entreprise se cumuleront, lorsque l'interruption aura été motivée par un licenciement non motivé par une sanction disciplinaire ou une insuffisance professionnelle, à condition que l'intéressé ait répondu favorablement à une offre de réembauchage similaire qui lui aura été faite durant les 12 mois qui suivent son départ de l'entreprise. Dans ces différents cas, les indemnités versées lors de la résiliation du contrat viendront en déduction de celles qui pourraient être ultérieurement exigibles.

La maladie est considérée comme temps de présence dans la limite de 2 mois.

L'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident de travail est pris en compte comme temps de présence sans limitation pour le calcul de l'ancienneté. »

ART. 6 L'article 56.1est modifié comme suit :

« Une indemnité de licenciement est allouée aux salariés licenciés avant qu'ils aient atteint l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde de leur part, et comptant au moins 8 mois de présence continue dans l'entreprise au moment du licenciement.

Cette indemnité est égale, par année complète de service dans l'entreprise à :

	Ouvriers-employés	**Agents de maîtrise et techniciens assimilés**	**Cadres**
Par tranche de présence continue d'entrée dans l'entreprise	À compter de la date d'entrée dans l'entreprise	À compter de la date d'entrée dans l'entreprise	À compter de la date d'entrée dans l'entreprise
8 mois à 5 ans	4/15 de mois	4/15 de mois	5/15 de mois
6 à 10 ans	4/15 de mois	4/15 de mois	7/15 de mois
11 à 15 ans	5/15 de mois	5/15 de mois	10/15 de mois
16 à 20 ans	5/15 de mois	6/15 de mois	13/15 de mois
21 à 30 ans	6/15 de mois	7/15 de mois	14/15 de mois
À partir de 31 ans	6/15 de mois	7/15 de mois	15/15 de mois
			Indemnité majorée de 10 % lorsque le cadre est âgé de 50 ans révolus au moins à la date de son licenciement
En tout état de cause, le montant de l'indemnité de licenciement ne peut excéder :		12 mois d'appointements	20 mois d'appointements

ART. 7 L'article 62 est modifié comme suit :

« 62.1. Durée hebdomadaire

La durée conventionnelle hebdomadaire de travail effectif des salariés est fixée en référence à la durée légale du travail.

Cette durée est de 35 heures par semaine civile à la date de signature de cette convention collective nationale, en application des dispositions légales en vigueur à cette date.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ne peut excéder 45 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Sans préjudice des exceptions légales, la durée hebdomadaire maximale de travail effectif est de 48 heures.

La répartition du temps de travail effectif hebdomadaire pourra se faire, de manière uniforme ou inégale, dans le respect des dispositions ci-dessus. Sauf accord entre l'employeur et le salarié, la répartition hebdomadaire ne pourra excéder 5 jours consécutifs.

Toute modification exceptionnelle de l'organisation habituelle du temps de travail devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel s'il en existe.

Le CHSCT ou le comité social et économique doit être consulté, le cas échéant, 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'organisation du travail.

À défaut de représentant du personnel, cette décision sera portée à la connaissance des salariés avec un préavis de 5 jours ouvrables.

Le travail par relais et roulement est autorisé.

Pour faire face aux pointes excessives de durée hebdomadaire du travail, il est recommandé aux entreprises de recourir à des embauches sous contrats saisonniers, CDD, ou encore à temps partiel annualisé plutôt que de recourir aux heures supplémentaires. La mise en place d'un temps partiel annualisé nécessite la conclusion d'un accord collectif, conformément à la loi.

62.2. Durée journalière et repos quotidien

62.2.1. Durée journalière de travail effectif

La durée journalière de travail effectif, par salarié, ne peut excéder 10 heures. Néanmoins, compte tenu des contraintes d'activité, la durée maximale quotidienne du travail effectif peut être portée exceptionnellement à 12 heures.

Pour faire face aux pointes excessives de durée hebdomadaire du travail, il est recommandé aux entreprises de recourir à des embauches sous contrats saisonniers, CDD, ou encore à temps partiel annualisé plutôt que de recourir aux heures supplémentaires.

62.2.2. Amplitude journalière

L'amplitude quotidienne du travail, repos inclus, sous réserve de la consultation du comité d'établissement ou des délégués du personnel, s'ils existent, ne peut excéder 13 heures.

Les factionnaires, c'est-à-dire les ouvriers appelés à travailler dans une organisation par équipes successives, le travail de chaque équipe étant continu, auront la faculté de prendre leur casse-croûte sur les lieux et pendant le temps de travail à l'emplacement prévu à cet effet sans préjudice de l'obligation précisée à l'article 62.2.4 de la présente convention.

62.2.3. Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives, qui pourra être ramenée à 9 heures en cas de surcroît exceptionnel d'activité, sous réserve du respect des dispositions légales.

62.2.4. Pause quotidienne

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes (1).

Sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions légales définissant le temps de travail effectif et, d'autre part, d'accord ou d'usage différent en vigueur au sein de l'entreprise, le temps nécessaire à la restauration et au casse-croûte ainsi que les temps consacrés aux pauses ne sont ni considérés comme du temps de travail effectif ni rémunérés.

Les ouvriers non factionnaires qui ne sont pas appelés à travailler dans une organisation par équipes successives, le travail de chaque équipe étant continu, et qui seront appelés à travailler de façon ininterrompue pendant plus de 6 heures bénéficieront d'une pause rémunérée de 1 demi-heure non décomptée comme du temps de travail.

62.2.5. Contrôle des temps

Pour que puisse s'effectuer, en conformité avec les dispositions légales et réglementaires, le contrôle des temps de travail effectif, la direction établit un document, signé par elle et affiché sur les lieux de travail, précisant la répartition de l'horaire collectif.

Lorsque les salariés d'un service ou d'une équipe ne sont pas employés selon le même horaire collectif affiché, les heures de début et de fin de chaque période de travail ou le nombre d'heures de travail effectuées sont enregistrés par tous moyens à la convenance de l'employeur, quotidiennement, avec un récapitulatif hebdomadaire du nombre d'heures de travail effectué.

62.2.6. Horaires individualisés

Toute entreprise peut recourir aux horaires individualisés.

Cette modalité d'organisation du travail permet au salarié d'adapter son temps de travail à des impératifs personnels : le temps de travail dans l'entreprise est réparti en plages fixes et plages mobiles.

Les modalités de mise en œuvre et les bornes des horaires individualisées sont définies par les dispositions légales en vigueur. »

(1) L'alinéa 1 de l'article 62-2-4 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-16 du code du travail, qui prévoit une pause de 20 minutes consécutives, et à l'exclusion du terme « consécutives », contraire aux dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail qui prévoit l'octroi de la pause au terme de 6 heures de travail, qu'elles soient ou non consécutives.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART. 8

La première phrase de l'article 66 est modifiée comme suit :

« Toute entreprise peut mettre en place des postes à temps partiel après avis des représentants du personnel s'il en existe ; cet avis est transmis à l'inspecteur du travail, à sa demande ».

ART. 9

L'article V sera modifié comme suit :

« Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié.

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.

Les enfants à charge (tels que définis pour la garantie décès toutes causes) bénéficient du versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui versé au décès du salarié (hors majoration accidentelle), réparti par parts égales entre eux. »

ART. 10

9.1. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

9.2. Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

9.3. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

9.4. Extension et formalités

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

9.5. Date d'entrée en vigueur et effet.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, les dispositions susvisées de l'avenant n° 46 du 9 novembre 2016, les autres dispositions de la convention collective nationale MTG restant inchangées.

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 10 du 21 mai 2019 relatif au contingent d'heures supplémentaires pour les chauffeurs-livreurs

Source officielle Légifrance

ART.

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont négocié un agenda social afin d'organiser le dialogue social de la branche pour 2018-2019.

Il est convenu d'aborder la révision du contingent d'heures supplémentaires des chauffeurs-livreurs afin de s'adapter aux besoins et difficultés rencontrés par les entreprises et les salariés concernés.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet d'adapter le contingent d'heures supplémentaires des salariés de la CCN MTG aux besoins et difficultés rencontrés par les entreprises et les salariés concernés (IDCC 1930).

ART. 2

« Article 69.1
Contrepartie aux heures supplémentaires

Par dérogation aux dispositions légales relatives au paiement des heures supplémentaires, les établissements donneront priorité à la prise de repos compensateur de remplacement à la place de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, quelle que soit la modalité d'organisation du temps de travail applicable (référence hebdomadaire ou de variation de l'horaire de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année).

Dans cette hypothèse, les établissements détermineront, après consultation des organisations syndicales et des représentants du personnel, s'il en existe :
– le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos ;
– le caractère partiel ou total de ladite conversion (paiement de l'heure et de sa majoration ou paiement de l'heure et repos compensateur correspondant à la majoration, ou paiement de certaines heures et repos pour d'autres).

Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 6 mois.

Le repos compensateur de remplacement pourra, pour tout ou partie, alimenter le compte épargne-temps de chaque salarié.

L'employeur conserve toutefois la possibilité de substituer au repos une majoration de salaire équivalente.

Article 69.2
Contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires et contreparties
69.2.1. Rappel de la notion de contingent

Les heures imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sont, conformément aux dispositions légales en vigueur, celles accomplies au-delà de la durée légale de travail.

Ne s'imputent pas sur le contingent :
– les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de travaux urgents ;
– les heures supplémentaires donnant lieu à une compensation intégrale sous forme de repos ;
– les heures dites « de récupération » ou heures de travail perdues telles que prévues par la loi ;
– les heures de dérogations permanentes ou temporaires instaurées par les décrets d'application de la loi sur les 40 heures ;
– les heures correspondant à la journée de solidarité dans la limite de 7 heures (code du travail, article L. 3133-9).

69.2.2. Volume des contingents et contrepartie

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé comme suit :

69.2.2.1. Salariés itinérants non-cadres

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires pour les salariés itinérants non-cadres est défini en référence au contingent réglementaire, lequel est actuellement fixé à 220 heures. Les heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent ouvrent droit aux contreparties fixées par la loi.

69.2.2.2. Chauffeurs livreurs

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires pour les chauffeurs-livreurs est de 350 heures. Ce contingent est constitué d'un « contingent d'heures supplémentaires obligatoire » et d'un « contingent d'heures supplémentaires choisi ».

Contingent d'heures supplémentaires obligatoire

Les heures supplémentaires, s'imputant sur le contingent annuel, jusqu'à 220 heures par an s'imposeront aux salariés dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Les heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent obligatoire ouvrent droit aux contreparties fixées par la loi.

Contingent d'heures supplémentaires choisi

Entre 220 heures et 350 heures par an, les salariés auront la faculté de refuser d'effectuer des heures supplémentaires s'imputant sur le contingent, sans avoir à justifier d'une raison particulière.

Les heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent d'heures supplémentaires choisi ouvrent droit à :
– une majoration de 30 % pour les 8 premières heures effectuées au-delà de la durée légale de travail hebdomadaire
– une majoration de 50 % pour les heures effectuées au-delà.

69.2.2.3. Reste du personnel

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est de 188 heures pour le reste du personnel.

Les heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent ouvrent droit aux contreparties fixées par la loi.

69.2.2.4. Application des contingents

Ces contingents s'appliquent également en cas de variation de la durée du travail sur plusieurs semaines ou sur l'année (art. 63).

Article 69.3
Contreparties aux heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent

69.3.1. Dispositions spécifiques aux salariés itinérants

Toutes les heures effectuées au-delà du contingent annuel de 220 heures ouvrent droit, conformément aux dispositions légales, à :
– une contrepartie en rémunération ou en repos compensateur de remplacement ;
– et à une contrepartie obligatoire en repos.

69.3.2. Dispositions spécifiques aux chauffeurs-livreurs

Toutes les heures effectuées au-delà « contingent obligatoire » de 220 heures donneront lieu à une majoration de salaire de 30 % de la rémunération du salarié pour les 8 premières heures au-delà de 35 heures hebdomadaires et de 50 % pour les heures effectuées au-delà.

Toutes les heures accomplies au-delà du « contingent choisi » ouvrent droit, conformément aux dispositions légales, à :
– une contrepartie en rémunération ou en repos compensateur de remplacement ;
– et à une contrepartie obligatoire en repos.

69.3.3. Dispositions spécifiques au reste du personnel

Toutes les heures effectuées au-delà du contingent annuel de 188 heures ouvrent droit, conformément aux dispositions légales, à :
– une contrepartie en rémunération ou en repos compensateur de remplacement ;
– et à une contrepartie obligatoire en repos.

Article 69.4
Synthèse des contreparties aux heures supplémentaires

69.4.1. Synthèse pour les salariés itinérants :

	Dans le cadre du contingent	**Hors contingent**
	De 0 à 220 heures	Au-delà de 220 heures
Majoration des 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Majoration des heures au-delà de 8 heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Contrepartie obligatoire en repos	0	Entreprises jusqu'à 20 salariés : 50 %
		Entreprises au-delà de 20 salariés : 100 %

69.4.2. Synthèse pour les chauffeurs livreurs

	Dans le cadre du contingent obligatoire	**Dans le cadre du contingent choisi**	**Hors contingent**
	De 0 à 220 heures	De 221 à 350 heures	Au-delà de 350 heures
Majoration des 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Majoration de 30 %	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Majoration des heures au-delà de 8 heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Majoration de 50 %	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Contrepartie obligatoire en repos	0	0	Entreprises jusqu'à 20 salariés : 50 %
			Entreprises au-delà de 20 salariés : 100 %

69.4.3. Synthèse pour le reste du personnel

	Dans le cadre du contingent	**Hors contingent**
	De 0 à 188 heures	Au-delà de 188 heures
Majoration des 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Dispositions légales (à savoir 25 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Majoration des heures au-delà de 8 heures supplémentaires hebdomadaires	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)	Dispositions légales (à savoir 50 % au jour de la rédaction de l'avenant)
Contrepartie obligatoire en repos	0	Entreprises jusqu'à 20 salariés : 50 %
		Entreprises au-delà de 20 salariés : 100 %

ART. 3

ART. 3.1

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 3.2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 3.3

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

ART. 3.4

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

ART. 3.5

Il entrera en vigueur à compter de sa signature. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, les dispositions susvisées de l'avenant n° 46 du 9 novembre 2016, les autres dispositions de la convention collective nationale MTG restant inchangées.

SECTION 15

Avenant : Avenant n° 11 du 23 septembre 2019 relatif au forfait-jours annuel pour les salariés non cadres itinérants

Source officielle Légifrance

ART.

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont négocié un agenda social afin d'organiser le dialogue social de la branche pour 2018-2019.

Vu l'attachement des signataires, d'une part, à s'assurer que les conventions de forfait garantissent une articulation harmonieuse entre l'activité professionnelle et la vie personnelle des salariés qui choisissent un tel mode d'organisation du travail et, d'autre part, à sécuriser juridiquement les entreprises qui proposent ce mode d'organisation du travail à leurs salariés et notamment les entreprises de moins de 50 salariés, ils sont convenus d'intégrer dans la convention collective nationale MTG la possibilité de recourir au forfait-jours pour certains salariés non-cadres.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de donner la possibilité de recourir au forfait annuel en jours pour certains salariés non-cadres itinérants dépendant de la convention collective nationale MTG (IDCC 1930).

ART. 2

Compte tenu de l'intégration du forfait-jours, l'article 68-4 est modifié et scindé en deux parties. Il est créé un article 68-4-1 « Forfait annuel en heures » qui reprend l'intégralité de l'article 68-4.

Par ailleurs, il est intégré un article 68-4-2 « Forfait annuel en jours », rédigé comme suit :

« Article 68-4-2
Forfait annuel en jours

Article 68-4-2-1
Personnel non cadre itinérant susceptible de conclure une convention de forfait annuel en jours

Les salariés non cadres, 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 peuvent conclure une convention de forfait annuel en jours. Ces salariés disposent d'une grande liberté et indépendance dans l'organisation de leur activité.

Ces dispositions sont applicables aux salariés classés niveau 5 de la convention collective.

Dans la branche des métiers de la transformation des grains, sont susceptibles de se voir proposer un forfait annuel en jours les salariés dont les fonctions les amènent à se déplacer et qui assument, notamment les missions suivantes :
– animation et démonstration en boulangerie ;
– commercialisation de produits fabriqués par les entreprises de la branche ;
– appui et conseil technique en élevage ;
– responsable QHSE multi-sites.

Article 68-4-2-2
Recours au forfait jours

Les dispositions suivantes sont applicables directement par les employeurs. Toutefois, les entreprises de la branche peuvent convenir d'autres dispositions par accord collectif.

Les entreprises qui entendent mettre en œuvre ces dispositions doivent, consulter préalablement le comité social et économique, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel lorsque ces institutions existent dans l'entreprise. (1)

Une convention individuelle de forfait est établie par écrit avec chaque intéressé. Elle indique la nature des missions justifiant le recours à cette modalité, le nombre de jours travaillés sur une période de 1 an (ou une période de 12 mois consécutifs) et la rémunération correspondante. (2)

Ce nombre est égal au maximum, journée de solidarité comprise et compte tenu d'un droit plein à congés payés, à 215 jours pour un salarié non-cadre itinérant répondant aux critères susvisés.

Article 68-4-2-3
Contrôle de la charge de travail et articulation entre la vie privée et la vie professionnelle

L'employeur s'assure régulièrement que l'amplitude et la charge de travail du non-cadre itinérant ayant conclu une convention de forfait en jours annuelle restent raisonnables et s'assure d'une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé et donc s'assure de la protection de sa sécurité et de sa santé :

– le forfait en jours s'accompagne d'un document de contrôle fourni par l'employeur et rempli par le salarié sous la responsabilité de l'employeur faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les journées de repos prises (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours de repos).

Chaque mois, les salariés concernés devront remettre à la direction le document de contrôle du temps de travail du mois précédent.

Faute de contestation par la direction au terme d'un délai de 1 mois, à compter de la date de réception de l'enregistrement, le document de contrôle du temps de travail rempli par le salarié sera présumé exact, sauf preuve ultérieure du contraire.

Est considérée comme 1 demi-journée pour l'application des présentes dispositions, toute période se terminant avant 13 heures ou débutant après 13 heures ;

– afin de faciliter la répartition et la prise des repos sur l'année, un calendrier prévisionnel trimestriel, tenant compte des spécificités des fonctions et des missions des intéressés, est établi à titre indicatif par le salarié.

Lorsque, compte tenu de la difficulté de prédéterminer des horaires, des raisons de service ou d'ordre privé imposent la modification des dates de prises de repos programmées à titre indicatif, le salarié doit prévenir l'employeur au moins 5 jours ouvrés, sauf accord exprès différent, avant la date de la journée ou de la demi-journée non travaillée programmée initialement.

La direction conserve la possibilité de s'opposer exceptionnellement à cette modification. Cette opposition devra être motivée par une nécessité de service ;

– les jours de repos peuvent être affectés au compte épargne-temps résultant des dispositions de l'article 67 de la présente convention collective ;

– les non-cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur du forfait annuel en respectant la durée légale minimale de repos quotidien, l'interdiction d'occuper un salarié plus de 6 jours par semaine et la durée légale minimale de repos hebdomadaire ;

– le supérieur hiérarchique du salarié assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et sa charge de travail ; il veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail.

En cas d'impossibilité d'organiser leur travail dans le respect des règles rappelées ci-dessus, les salariés concernés devront informer, par écrit et sans délai, leur direction de cette situation et des raisons à l'origine de celle-ci. Un double de cette information sera transmis dans les conditions prévues à l'article 68-5.

En cas de surcharge de travail, il y aura lieu de procéder à une analyse de la situation, de prendre le cas échéant toutes dispositions adaptées pour respecter, en particulier, la durée minimale du repos quotidien légal et de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés.

Le salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique sur l'organisation du travail dans l'entreprise, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et sa vie personnelle et sa rémunération ;

– chaque salarié au forfait annuel en jours bénéficie d'un droit à la déconnexion dont les modalités sont définies, par accord collectif ou au sein d'une charte.

À défaut de dispositions spécifiques relatives à l'exercice du droit à la déconnexion, l'employeur peut définir les modalités s'appliquant au niveau de l'entreprise en instaurant des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies, etc.) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire).

Il s'agit d'exemples de bonnes pratiques que l'employeur pourra appliquer.

Article 68-4-2-4
Rémunération

Le salarié en forfait jours perçoit, en contrepartie du nombre annuel de jours travaillés convenu, une rémunération annuelle versée par 1/12 en 12 mensualités auxquelles s'ajoutent la prime de 13e mois et la prime de vacances suivant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il est rappelé que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours perçoivent une rémunération supérieure à celle des salariés classés au même niveau mais dont le temps de travail serait décompté en heures (et qui travailleraient 151,67 heures par mois).

Par ailleurs, en cas de modification du contrat de travail, lors du passage d'un temps de travail décompté en heures à un forfait annuel en jours, l'employeur veille à ce que la rémunération du salarié, versée par 12e, soit supérieure à celle de l'année de référence précédente.

La comparaison s'effectue à partir du salaire mensuel de base du salarié.

En tout état de cause, la rémunération mensuelle de base du salarié devra être supérieure de 10 % par rapport au minimum du niveau 5 de la classification conventionnelle.

Il est rappelé que la prime de 13e mois est régie par l'article 41 de la convention collective nationale MTG et la prime de vacances par l'article 79 de la convention collective nationale MTG.

Article 68-4-2-5
Absence et rupture

Les jours d'absence pour maladie ne peuvent être récupérés. Par conséquent, en cas de maladie, le nombre de jours devant être travaillés dans le cadre du forfait doit être réduit et le salarié conserve son droit à jours de repos.

Les absences non rémunérées donnent lieu à retenue sur salaire. Cette retenue se fait par journées ou demi-journées. (3)

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en forfait jours en cours de période de référence, le calcul du nombre de jours à travailler doit être proratisé en fonction de la date d'entrée. (3)

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de chaque période de 12 mois consécutifs, il sera procédé suivant le cas, soit à un versement complémentaire, soit à une imputation sur les sommes dues de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et le nombre de jours de travail réellement effectués. »

(1) Le 2e alinéa de l'article 68-4-2-2 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2312-26 du code du travail, sauf si un accord d'entreprise négocié sur la base de l'article L. 2312-19 prévoit une périodicité différente de consultation du comité dans la limite de 3 ans.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(2) Le 3e alinéa de l'article 68-4-2-2 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(3) Les 2e et 3e alinéas de l'article 68-4-2-5 de la convention collective sont étendus sous réserve que soient précisées par accord d'entreprise, les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des arrivées, départs et absences en cours de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

ART. 3

La première phrase du premier tiret du 7e alinéa de l'article 68-3 est rédigée comme suit :

« – le forfait jour s'accompagne d'un document de contrôle fourni par l'employeur et rempli par le salarié sous la responsabilité de l'employeur faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les journées de repos prises (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours de repos). »

Les alinéas 8 et 9 de l'article 68-3 relatifs à la commission de suivi sont supprimés.

ART. 4

Un article 68-5 est créé et rédigé comme suit :

« Dans le cadre des informations et consultations du comité d'entreprise ou du comité social et économique, les éléments relatifs au suivi du temps de travail des salariés en forfait-jours sont systématiquement communiqués afin de vérifier les conditions d'application des dispositions ci-dessus énoncées, de suivre l'organisation du travail des salariés concernés ainsi que l'amplitude des journées d'activités et la charge de travail qui en résulte.

À défaut de représentants élus, les salariés concernés désigneront parmi eux 1 ou 2 salariés pour une durée de 1 an. »

ART. 5

5.1 Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

5.2 Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

5.3 Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

5.4 Extension et formalités

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

5.5 Date d'entrée en vigueur et effet.

Il entrera en vigueur à compter de sa signature. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, les dispositions susvisées de l'avenant n° 46 du 9 novembre 2016, les autres dispositions de la convention collective nationale MTG restant inchangées.

SECTION 16

Avenant : Avenant n° 14 du 17 septembre 2020 à la convention collective relatif à la modification de l'annexe III « Garantie de ressource »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

« Annexe III
Tableau des Garanties de ressource

Ancienneté dans la profession	Indemnisation	Indemnisation
	100 % du salaire de référence	75 % du salaire de référence
Ouvrier/ employé		
À partir de 8 mois continus et jusqu'à 5 ans inclus	Du 4e (*) au 60e jour	Du 61e au 90e jour
Supérieure à 5 ans et jusqu'à 23 ans inclus		Du 61e au 150e jour
Supérieure à 23 ans	Du 4e (*) au 90e jour	Du 91e au 190e jour
Agent de maîtrise et technicien assimilé		
À partir de 8 mois continus et jusqu'à 5 ans inclus	Du 4e (*) au 90e jour	
Supérieure à 5 ans et jusqu'à 23 ans inclus		Du 91e au 150e jour
Supérieure à 23 ans		Du 91e au 190e jour
Cadre		
À partir de 8 mois continus et jusqu'à 15 ans inclus	Du 4e (*) au 90e jour	Du 91e au 180e jour
Supérieure à 15 ans et jusqu'à 23 ans inclus	Du 4e (*) au 180e jour	-
Supérieure à 23 ans		Du 181e au 190e jour
(*) Intervention au 1er jour en cas d'accident du travail/ maladie professionnelle		

(1) Article étendu sous réserve du respect d'une part, des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont le montant est conditionné à l'ancienneté et d'autre part, de l'article L. 2251-1 du même code relatif à la hiérarchie des normes entre dispositions légales et convention ou accord collectif, tel qu'interprété par la Cour de cassation dans son arrêt du 13 juin 2019 (Cass., Soc., 13 juin 2019, n° 17-31.711).
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART. 2

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2021. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, les anciennes dispositions de l'annexe III « Garantie de ressource » de la convention collective de la transformation des grains.

Les autres dispositions de la convention collective nationale MTG restent inchangées.

ART. 3

3.1. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

3.2. Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3.3. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

3.4. Extension et formalités.

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

ART.

Constatant la complexité du dispositif de garantie de ressource, tant dans sa lecture que dans son application par les entreprises et les assureurs, les parties décident de procéder aux modifications qui suivent.

SECTION 17

Avenant : Avenant n° 1 du 2 juillet 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique, sous réserve d'extension, à tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930).

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés et/ou disposant de délégués syndicaux d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ART. 2

Avant d'ouvrir les négociations, les partenaires sociaux de la branche ont mené un diagnostic partagé de la situation comparée entre les hommes et les femmes en 2019, sur la base d'un panel de 57 entreprises représentatives de la branche.

La répartition globale des effectifs de ce panel toutes catégories professionnelles confondues au 31 décembre 2019 est de 25,9 % de femmes et de 74,1 % d'hommes. Cette proportion est identique tout niveau confondu par catégorie socio professionnelle et par âge.

La branche fait état d'un pourcentage élevé de travailleurs à temps plein, soit 96 %. Le ratio est sensiblement identique lors des embauches. 58 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

37 % des embauches de la branche s'effectuent en CDD dont 57,4 % sont des hommes.

63 % des embauches s'effectuent donc en CDI, 79,9 % de ces embauches sont des hommes. On constate une que les postes plus manuels sont tenus par des hommes. La majorité des chauffeurs livreurs sont également des hommes (99,7 %).

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre les efforts en termes de mixité des emplois et des recrutements tout en respectant bien entendu la volonté première des candidats d'occuper certains postes.

La répartition des effectifs par âge et par ancienneté révèle une répartition homogène des salariés par catégorie et par âge. Il faut noter que la population est renouvelée (50 % des salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté, environ 30 % d'entre eux sont des femmes). Ce renouvellement des populations implique 2 enjeux majeurs que sont la fidélisation et la transmission des compétences.

66 % des embauches totales ont porté sur des salariés de 26 ans et plus. La proportion d'embauches de femmes de moins de 26 ans est plus élevée par rapport à la proportion globale d'embauches des moins de 26 ans.

Par ailleurs, l'enquête a révélé que les salaires des femmes de la branche en 2019 étaient en moyenne 8 % inférieurs à celui des hommes, toutes catégories professionnelles et tous temps de travail confondus.

Au regard de ces constats, les partenaires sociaux s'entendent sur le plan d'action qui suit. Chaque article est relatif à une thématique identifiée. Chacun des articles 3 à 10 est construit de la manière suivante : synthèse des engagements pris en 2012, proposition éventuelle d'actions supplémentaires puis la définition d'indicateurs de suivi.

Dans le cadre de la mise en place de ces indicateurs de suivi, la branche s'engage à se mobiliser et à solliciter les différents organismes ou prestataires permettant aux entreprises d'être accompagnées dans la remontée de ces informations.

ART. 3

Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'art. 2 de l'accord de 2012)

Sans réécrire l'accord de 2012, il est rappelé que les partenaires sociaux souhaitent mobiliser les talents et les compétences des femmes et des hommes composant l'entreprise. À cette fin, un travail en amont doit être effectué au niveau des centres de formations, des écoles, des universités afin de sensibiliser au plus tôt les jeunes femmes aux métiers plus « masculinisés » et inversement.

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la branche)

– répartition hommes/femmes, par âge, CSP et ancienneté (par entreprise et par année civile) ;
– recours à l'alternance (nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus par entreprise et par année civile).

ART. 4

Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'art. 3.1 de l'accord de 2012)

En sus du rappel du principe de non-discrimination à l'embauche, à la rémunération à l'embauche et au positionnement d'un emploi dans la grille de classification, il est notamment rappelé que les critères de recrutement doivent s'appuyer strictement sur les seules compétences, expériences et qualifications des candidats. Des actions de sensibilisations auprès des équipes de recrutement sont mises en place au sein des entreprises.

Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises

– étendre les actions de sensibilisation au management (encadrement) ;
– amélioration des outils de recrutement. Comme par exemple, la création de fiches de postes incluant les deux sexes et notamment en féminisant certaines dénominations « métiers » et les grilles d'entretien équivalentes. Ceci afin de rendre le process plus objectif et afin de permettre à un public plus large de s'identifier et se projeter sur le poste ;
– à candidature égale, il convient de veiller à ne pas exclure des entretiens de recrutement un candidat en raison de son sexe, de son âge ou de toute autre considération non en lien avec les compétences du candidat (cf. paragraphe relatif à la lutte contre les discriminations).

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la branche)

– adéquation de la proportion hommes/femmes ayant candidaté et ayant été reçues en entretien au regard des postes à pourvoir (par entreprise et par année civile) ;
– nombre d'actions de sensibilisation organisées (par entreprise et par année civile).

La branche ambitionne de promouvoir et développer la mixité dans les différents emplois de l'entreprise. Il s'agit de pouvoir identifier au sein de l'entreprise, les métiers où les hommes et les femmes sont sous ou surreprésentés par rapport à la répartition de l'effectif hommes femmes dans l'entreprise.

ART. 5

Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'art. 3.2 de l'accord de 2012)

Le développement de la formation professionnelle permet d'assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de la carrière et dans l'évolution des qualifications. Ainsi, il est rappelé que tous les salariés doivent avoir un égal accès à la formation que la situation familiale ne doit pas être un obstacle à la formation (dans la mesure du possible : adaptation des horaires de formation, déroulement des formations sur le temps habituel de travail, au plus proche du lieu de travail).

Dans un souci de développement de la mixité, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place un plan pluriannuel axé sur la formation des salariés, prévoyant des formations qualifiantes permettant le rééquilibrage sur les métiers techniques ou administratifs.

Proposition d'actions de branches supplémentaires

La branche s'engage à communiquer à toutes les entreprises de la branche sur les dispositifs mis en place par les accords interbranches conclus. À ce titre, le déploiement de l'accord du 1er décembre de 2020 relatif à la formation professionnelle a fait l'objet d'une diffusion, sa mise en œuvre opérationnelle fera également l'objet de circulaires d'information.

Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises

– communiquer sur les différents dispositifs de formation existants et identifiés par l'OPCO, selon une périodicité à définir en entreprise ;
– donner et vérifier l'accessibilité des formations à tous sans critère discriminatoire et notamment de sexe dans des métiers à prédominance masculine et féminine.

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la branche)

Pourcentage de formations suivies par des hommes et par des femmes, par domaine de formation, en distinguant les formations obligatoires, par diplôme obtenu et par CSP (par entreprise et par année civile).

ART. 6

Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'art. 3.3 de l'accord de 2012)

« Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes évolutions de carrière ». La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit prendre en compte la mixité professionnelle.

Les congés de maternité, de paternité ou d'adoption et parentaux ne doivent pas constituer un frein au déroulement de la carrière des salariés. Proscrire les systèmes d'évaluation en ce sens.

Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises

– promouvoir la formation interne et externe afin de favoriser les évolutions de carrière en interne pour les femmes et les hommes (mobilité ascendante) ;
– rappeler l'existence de formations en matière de développement personnel afin de travailler son leadership, la prise de parole en public ;
– veiller à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant d'une promotion soit proportionnel aux effectifs à tous les échelons hiérarchiques et notamment pour les postes liés à l'encadrement ;
– afficher ou diffuser publiquement les postes à pourvoir.

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la branche)

– nombre d'hommes et de femmes ayant bénéficié d'une promotion (par entreprise et par année civile) ;
– nombre d'hommes et de femmes occupant des postes de direction (par entreprise et par année civile).

ART. 7

Il ressort du diagnostic de branche que la majorité des salariés occupent des postes à temps plein (96 %). 58,8 % des femmes occupent les postes à temps partiel contre 41,2 % des hommes.

Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'art. 4.1 de l'accord de 2012)

Il est rappelé que les entreprises ne doivent pas considérer le temps partiel comme un frein à la promotion professionnelle et à l'évolution de la carrière des salariés. Les entreprises sont invitées à privilégier le temps partiel choisi. La répartition des horaires des salariés à temps partiel devra être déterminée, dans la mesure du possible si l'organisation de l'entreprise le permet, en considération de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée et familiale et en limitant notamment la durée d'interruption quotidienne.

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la branche)

Pourcentage de temps partiels par catégorie professionnelle et par sexe (par entreprise et par année civile).

ART. 8

Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'art. 4.2 de l'accord de 2012)

Il est rappelé que les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises veillent, dans la mesure du possible et des contraintes spécifiques à l'entreprise, à la prise en compte des contraintes familiales des salariés dans l'organisation de travail. Une attention portera sur l'organisation des réunions pendant les horaires habituels (sauf exception). Le document unique évaluation des risques et le règlement intérieur de l'entreprise peuvent être des supports utiles pour l'organisation et les conditions de travail.

Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises

Mise en place d'enquêtes « santé et sécurité » auprès des hommes et des femmes salariés, le bilan permettra d'identifier les spécificités entre les hommes et les femmes. Chaque entreprise pourra construire son questionnaire spécifique, une trame pourra également être mise à disposition au niveau de la branche.

Propositions d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise

– nombre de réunions organisées en dehors des horaires de travail habituels ;
– nombre d'enquêtes « santé et sécurité » mise en place.

Les indicateurs relevés en entreprise seront collectés au niveau de la branche pour assurer une vision plus globale du suivi.

Indicateurs de suivi au niveau de la branche

– travailler à la mise en place des indicateurs de suivis par sexe (Turn-over, arrêts de travail, absentéisme, etc.) afin de tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ;
– faire un inventaire des pratiques relatives à l'organisation du travail en entreprise des futures mères (temps de travail, aménagement des postes, conditions d'accès à l'entreprise et au poste de travail, période de début de ces aménagements...).

ART. 9

Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'art. 5 de l'accord de 2012)

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler qu'en application de la prohibition générale de toute discrimination et du principe « À travail égal, salaire égal », l'égalité de rémunération doit être garantie, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les hommes et les femmes. Tout écart de salaire doit être fondé sur des raisons objectives et pertinentes.

Il est demandé aux entreprises d'identifier les écarts et lorsqu'un écart est constaté sur un même poste sans que cet écart ne soit justifié par une raison objective et pertinente, une mesure de rattrapage doit être envisagée avec la mise en place d'un calendrier fixé d'un commun accord. Cette attention particulière est portée sur le salaire de base mais également sur les différentes composantes de la rémunération.

Il est rappelé que les salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier, à la suite de ce congé, des augmentations générales perçues ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises

– pour rappel, depuis 2020, toutes les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'établir et de publier l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les entreprises de moins de 50 salariés, non soumises à l'obligation d'établir un index relatif à l'égalité professionnelle, peuvent calculer cet index afin de connaître leur positionnement. Il est également rappelé le rôle du CSE pour déterminer la composition des groupes servant à mesurer les écarts de rémunération en cas de modification des critères réglementaires ;
– identifier les écarts de rémunération par CSP afin de réajuster la politique salariale de l'entreprise en cas d'écart non justifié.

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la branche)

Répartition hommes/femmes par niveau, par coefficient, par CSP (par entreprise et par année civile).

Indicateur de suivi au niveau de la branche

Bilan des index égalité des entreprises.

ART. 10

Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'art. 6 de l'accord de 2012)

Afin de permettre aux hommes et aux femmes de mieux équilibrer leurs temps de vie et ainsi mieux travailler dans l'entreprise, les aménagements des horaires de travail, liés aux responsabilités familiales des salariés devront être facilités sans que cela ne puisse être un obstacle au déroulement de carrière et/ou aux exigences de production des entreprises.

Quand cela est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, l'employeur pourra mettre en place le télétravail, dans les conditions définies par le code du travail et les accords nationaux interprofessionnels du 19 juillet 2005, et du 24 novembre 2020.

Proposition d'actions de branches supplémentaires

– encourager l'encadrement du droit à la déconnexion en communiquant sur les outils mis à disposition et ceci afin de :
— garantir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
— garantir les temps de repos et de récupération ;
— réguler la charge mentale et le stress ;
— réduire les risques d'arrêt maladie ;
— valoriser une culture de qualité de vie au travail ;
– encourager l'encadrement du télétravail en communiquant sur les outils mis à disposition.

En complément, l'entreprise pourra établir une liste de bonnes pratiques en interne et en externe.

ART. 11

Les partenaires sociaux ont décidé de regrouper les dispositions de l'accord de 2012 afin de dédier un article à la neutralisation des effets de la parentalité sur la relation de travail que ce soit en termes de :
– rémunération : il est rappelé que les salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier, à la suite de ce congé, des augmentations générales perçues ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;
– condition de départ en congés : à la demande de la salariée ou du salarié, un entretien devra être organisé entre la ou le salarié et son manager avant le départ en congé maternité/paternité au cours duquel il ou elle pourra faire part de sa volonté de garder le lien professionnel avec l'entreprise. L'entreprise lui communiquera alors tout au long du congé maternité/paternité les informations générales adressées à l'ensemble des salariés ;
– absence autorisée – examens médicaux : il sera accordé aux futurs pères ou futures mères qui le demandent, une autorisation d'absence afin d'accompagner leur conjointe à 3 des examens médicaux obligatoires ;
– formation et évolution de carrière : les entreprises devront prévoir la mise en place d'un entretien individuel, réalisé à l'issue de l'absence parentale du salarié (congé maternité/paternité ou d'adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale) afin de définir ses besoins en formation. Le salarié pourra se faire assister au cours de cet entretien, par un représentant du personnel.

Par ailleurs, le salarié en congé parental d'éducation ou en passage à temps partiel, qui reprend son activité, bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle pouvant prendre la forme d'un bilan de compétence, notamment en cas de changement de technique ou de méthodes de travail ;

– conciliation vie professionnelle – vie personnelle : par ailleurs, l'entretien individuel à l'issue de l'absence parentale du salarié du présent accord permettra également d'échanger sur les conditions de reprise du poste, ainsi que sur les souhaits éventuels relatifs à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle du salarié.

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la branche)

– nombre d'entretiens réalisés à la demande des salariés concernés (par entreprise en fonction du nombre de salariés concernés et par année civile) ;
– nombre de formations réalisées en lien avec un retour de congé parental (par entreprise en fonction du nombre de salariés concernés et par année civile) ;
– nombre d'autorisations d'absence pour les futurs pères ou futures mères pour accompagner leur conjointe aux examens de grossesse obligatoires.

ART. 12

Les partenaires sociaux ont souhaité rappeler leur profond engagement en matière de lutte contre les discriminations rappelées par les 25 critères définis aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanctions, mutation, licenciement, formation…) doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, orientation sexuelle, handicap, mandat électif…). À défaut, des sanctions civiles et pénales sont encourues.

Il est demandé aux entreprises de tout mettre en œuvre afin de prévenir ces situations, d'agir en cas de discrimination et de sanctionner les auteurs.

Proposition d'actions de branches supplémentaires

– communiquer sur les différents outils d'accompagnement et procédures mis en place par les différentes institutions ;
– promouvoir des actions de sensibilisation à destination des employeurs et salariés.

Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises

– communiquer sur les procédures mises en place par le gouvernement et le défenseur des droits permettant d'agir et d'être accompagné dans une telle situation.

Une procédure interne pourra être mise en place afin de traiter ses situations ;

– mise en place d'action de sensibilisation (dans le cadre du plan de formation en entreprise) à destination de tous les salariés. La périodicité sera à définir au niveau de l'entreprise, il est conseillé de prévoir 1 demi-journée ou 1 journée par an.

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise

– nombre de communications, d'actions de sensibilisation (par entreprise et par année) ;
– nombre de procédures internes mises en place (par entreprise).

Indicateurs de suivi au niveau de la branche

Nombre d'actions de communication de branches effectuées.

ART. 13

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur volonté de permettre à chaque salarié de la branche, homme ou femme, d'évoluer dans un environnement de travail sécurisant, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Sont ainsi prohibés : tout propos, comportements, écrits, attitudes subies, harcèlement sur une personne en raison de son sexe, remarques et blagues sexistes inappropriées, incivilités, marques de mépris, interpellations familières dirigées contre les personnes à raison de leur sexe, formes de séduction non souhaitées, réflexions non désirées sur la grossesse et la situation de famille, réflexions malveillantes, humiliantes, ou faussement bienveillantes liées au sexe de la personne, sur l'apparence physique et les aptitudes, etc.

Proposition d'actions de branches supplémentaires

La branche a un rôle à jouer en soutenant et en outillant les entreprises dans leurs démarches de prévention, de formation et de sensibilisation conduites auprès des salariés en :
– accompagnant la mise en place d'actions de sensibilisation et de formations pour lutter contre les stéréotypes à destination de tous les salariés, de l'encadrement et des représentants du personnel ;
– communiquant sur les différents outils d'accompagnement, procédures et guides mis en place par les différentes institutions pour lutter et réagir face à ces situations.

Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises

– possibilité d'inclure ce risque dans le document unique d'évaluation des risques et dans le plan annuel de prévention des risques ;
– possibilité pour les entreprises de mettre en place une procédure interne pour réagir et lutter contre ces situations.

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise

Nombre d'actions de sensibilisation mises en œuvre.

Indicateurs de suivi au niveau de la branche

Nombre d'actions de communication de branches effectuées.

ART. 14

Cet accord bénéficiera d'un suivi en réunion de CPNE, tous les 2 ans.

Le secrétariat de la branche s'engage à communiquer largement sur cet accord à la suite de sa conclusion.

Le suivi des indicateurs sera effectué en fonction des données disponibles dans le cadre de la formation professionnelle, du rapport de branche et du régime de prévoyance de la branche.

Les mises à jour de ces différents outils permettront d'alimenter les indicateurs définis au présent accord.

La synthèse du diagnostic de branche comportera un comparatif avec le diagnostic précédent, afin de mettre en exergue les évolutions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi de pouvoir mesurer les effets du présent avenant.

ART. 15

Le présent avenant entrera en vigueur pour les parties signataires au jour de la signature de l'avenant et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 16

16.1. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

16.2. Durée du présent accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera suivi périodiquement (tous les 2 ans) pour en évaluer les évolutions souhaitables.

16.3. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

16.4. Extension et formalités

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains réaffirment par cet avenant que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont des facteurs d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

En 2012, la branche a conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'évolution du cadre légal ainsi que les évolutions sociétales conduisent aujourd'hui les partenaires sociaux à compléter cet accord conclu pour une durée indéterminée en 2012.

Les partenaires sociaux entendent donc, par le présent avenant, reconduire et mettre en exergue des champs sur lesquels les dynamiques constatées méritent d'être soutenues et renforcées. À ce titre, l'accord sera notamment complété par des indicateurs de suivi.

Ainsi, les mesures permettant de lutter contre les différences de traitement suivantes sont reconduites et enrichies en matière de :
– mixité des emplois ;
– recrutement ;
– formation professionnelle ;
– promotion et l'évolution professionnelle ;
– conditions de travail ;
– égalité salariale ;
– équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Il est également décidé d'ajouter des mesures pertinentes incluant des actions de sensibilisation permettant de lutter contre les stéréotypes de genre en matière de :
– parentalité ;
– lutte contre les discriminations ;
– lutte contre le harcèlement notamment de nature sexuel et agissements sexistes au travail
et enfin il est décidé d'enrichir chaque thématique d'objectifs et/ou de proposer des indicateurs de suivi.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains ont décidé de définir les actions qui suivent.

Les entreprises qui le souhaitent sont encouragées à intégrer tout ou partie des indicateurs proposés par le présent avenant dans la BDES de l'entreprise.

ART.

Annexe I
Boîte à outils

Bibliothèque de liens vers les guides mis en place par le gouvernement

– guide égalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage. TPE/PME : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_egalite_tpe_pme_2021.pdf
– guide de bonnes pratiques en matière d'égalité femmes-hommes dans l'industrie : https://www.semaine-industrie.gouv.fr/files_sedi/files/IndustriElles/guide_des_bonnes_pratiques_innovantes_en_matiere_d_egalite_femmes_hommes.pdf

Outils de sensibilisation et guides

Guide harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner

Sites Internet

– site internet du ministère du travail : https://travail-emploi.gouv.fr/ ;
– site du gouvernement sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : https://arretonslesviolences.gouv.fr/ ;
– page « harcèlement sexuel » du site internet du ministère de l'intérieur : https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/harcelement-sexuel ;
– défenseur des droits : https://www.defenseurdesdroits.fr/ ;
– agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail : https://www.anact.fr/ ;
– institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) : https://www.inrs.fr/ ;

Plateforme de signalement et d'accompagnement des victimes de discriminations

https://www.antidiscriminations.fr/

ART.

Annexe 2

Rappel des textes légaux applicables en vigueur au jour de la signature de l'avenant

Pour davantage de lisibilité, il a été décidé de mettre en annexe les principaux textes légaux et réglementaires applicables par thématique.

Principe de non-discrimination

Chapitre II

Principe de non-discrimination (articles L. 1132-1 à L. 1132-4)

Article L. 1132-1

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Article L. 1132-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article L. 1132-3

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés.

Article L. 1132-3-1

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur.

Article L. 1132-3-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité.

Article L. 1132-3-3

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

En cas de litige relatif à l'application des premier et deuxième alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'elle a signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L. 1132-4

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

Chapitre III

Différences de traitement autorisées (articles L. 1133-1 à L. 1133-6)

Article L. 1133-1

L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Article L. 1133-2

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Ces différences peuvent notamment consister en :
1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés.
2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

Article L. 1133-3

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Article L. 1133-4

Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.

Article L. 1133-5

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Article L. 1133-6

Les mesures prises en faveur des personnes vulnérables en raison de leur situation économique et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Chapitre IV
Actions en justice (articles L. 1134-1 à L. 1134-10)

Section 1
Dispositions communes (articles L. 1134-1 à L. 1134-5)

Article L. 1134-1

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L. 1134-2

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou de la collectivité en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.
Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article L. 1134-1.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Article L. 1134-3

Les associations régulièrement constituées depuis 5 ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié dans les conditions prévues à l'article L. 1134-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment.

Article L. 1134-4

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, les dispositions de l'article L. 1235-3-1 sont applicables.

Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L. 1134-5

L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination.

Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel.

Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

Harcèlement sexuel et agissements sexistes

Harcèlement sexuel (articles L. 1153-1 à L. 1153-6)

Article L. 1153-1

Aucun salarié ne doit subir des faits :
1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article L. 1153-2

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article L. 1153-3

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L. 1153-4

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

Article L. 1153-5

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article L. 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

Conformément à l'article 105 IV de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent en vigueur au plus tard le 1er janvier 2019.

Article L. 1153-5-1

Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Conformément à l'article 105 IV de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent en vigueur au plus tard le 1er janvier 2019.

Article L. 1153-6

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Actions en justice (articles L. 1154-1 à L. 1154-2)

Article L. 1154-1

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L. 1154-2

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Dispositions pénales (articles L. 1155-1 à L. 1155-2)

Article L. 1155-1

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

Article L. 1155-2

Sont punis de 1 an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Article L. 2314-1

[...] Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Article L. 1153-5-1

Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article L. 2312-59

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Conformément à l'article 30 de l'ordonnance n° 2019-738 du 17 juillet 2019, ces dispositions s'appliquent aux demandes introduites à compter du 1er janvier 2020.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article L. 1142-1

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :
1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé.
2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la

grossesse.
3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article L. 1142-2

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

Un décret en Conseil d'État détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement.

Agissements sexistes

Article L. 1142-2-1

Nul ne doit subir d'agissements sexistes, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article L. 1142-3

Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :
1° À la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28.
2° À l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29.
3° À l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33.
4° À la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34.
5° Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36.
6° Au congé d'adoption, prévues aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45.

Article L. 1142-4

Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :
1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail.
2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus.
3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L. 1142-5

Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :
1° Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.
2° Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L. 2232-21 et L. 2232-24.
3° Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article L. 1142-6

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise (articles L. 1142-7 à L. 1142-10)

Article L. 1142-7

L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conformément à l'article 104 X de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent en vigueur à une date fixée par décret. Cette date est au plus tard le 1er janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et au plus tard le 1er janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Index égalité homme/femme

Article L. 1142-8

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définie par décret.

Conformément à l'article 104 X de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent en vigueur à une date fixée par décret. Cette date est au plus tard le 1er janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et au plus tard le 1er janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Article L. 1142-9

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 se situent en deçà d'un niveau défini par décret, la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1 porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique. La décision est déposée auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3. L'autorité administrative peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur.

Conformément à l'article 104 X de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent en vigueur à une date fixée par décret. Cette date est au plus tard le 1er janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et au plus tard le 1er janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Article L. 1142-10

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8, se situent en deçà d'un niveau défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par décret, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière. Dès lors qu'une pénalité lui est appliquée sur le fondement du présent alinéa, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 2242-8.

Le montant de la pénalité prévue au 1er alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du 1er alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du 1er alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret. En fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance, un délai supplémentaire d'un an peut lui être accordé pour se mettre en conformité.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale.

Conformément à l'article 104 X de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent en vigueur à une date fixée par décret. Cette date est au plus tard le 1er janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et au plus tard le 1er janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

SECTION 18

Avenant : Avenant n° 21 du 29 juin 2022 relatif à la modification de l'annexe III « Garantie de ressource » et de l'annexe IV « Régime de prévoyance complémentaire »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

« Annexe III. Tableau des garanties de ressource

Ancienneté dans la profession	Indemnisation 100 % du salaire de référence	Indemnisation 75 % du salaire de référence
À partir de 8 mois continus et jusqu'à 15 ans inclus	Du 4e (*) au 90e jour	Du 91e au 180e jour
Supérieure à 15 ans et jusqu'à 23 ans inclus	Du 4e (*) au 180e jour	-
Supérieure à 23 ans	Du 4e (*) au 180e jour	Du 181e au 190e jour
(*) Intervention au 1er jour en cas d'accident du travail/ maladie professionnelle.		

Les salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle bénéficient des dispositions des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail. »

ART. 2

L'article XI « Financement du régime – part salariale » est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation maximum dû par le salarié, exprimé en pourcentage du salaire brut, est fixée à 0,295 ou 0,30 %.

En tout état de cause, ce taux de cotisation ne pourra pas dépasser 32.5 % du total de la cotisation due pour la couverture des garanties de prévoyance complémentaire décrites dans l'annexe IV.

Lorsqu'une entreprise institue des garanties d'un niveau supérieur à celles décrites dans l'annexe IV, le financement des garanties supplémentaires n'est pas concerné par ces règles. »

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2023. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, les anciennes dispositions de l'annexe III « Garantie de ressource » et l'article XI « Financement du régime – part salariale » de l'annexe IV « Régime de prévoyance complémentaire » de la convention collective de la transformation des grains.

Les autres dispositions de la CCN MTG restent inchangées.

ART. 4

4.1. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

4.2. Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

4.3. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

4.4. Extension et formalités

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

ART.

La garantie de ressource est actuellement définie en fonction des catégories socio-professionnelles des salariés de la branche. Considérant la volonté des partenaires sociaux de réviser le régime de la mensualisation. Ils se sont réunis afin d'harmoniser cette garantie de ressource. En effet, il est apparu important, au regard du contexte sociétal et de l'évolution des pratiques d'appliquer les mêmes garanties selon les mêmes modalités à tous les salariés.

Par ailleurs, à des fins de pérennisation du régime de prévoyance, les parties ont décidé de modifier les cotisations de prévoyance tout en préservant la répartition salarié/employeur. Il est procédé à un ajustement de la part de cotisation de l'ensemble des salariés à compter du 1er janvier 2023.

Les parties conviennent donc de modifier le tableau des garanties de ressources et les termes de l'article XI « Financement du régime part-salariale » de l'annexe IV « Régime de prévoyance complémentaire » de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains, comme suit.

SECTION 19

Avenant : Accord du 19 avril 2024 relatif au partage de la valeur ajoutée

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés des entreprises visées par la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930).

ART. 2

Soucieux de voir les entreprises recourir aux différents dispositifs de partage de la valeur ajoutée, notamment par les entreprises comptant moins de 50 salariés, les partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains affirment leur entier soutien à ces entreprises.

C'est à cet effet que :
– la fédération générale agro-alimentaire (FGA) – CFDT ;
– la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs, et des activités annexes (FGTA) – FO ;
– la fédération des syndicats commerce, services et force de vente – CFTC CSFV ;
– et la fédération nationale agro-alimentaire – CFE-CGC Agro,

ont signé un accord interbranches du 30 mai 2023 portant amélioration du dispositif d'épargne salariale.

L'ANMF et le SNIA ont adhéré à ce même accord au mois d'avril 2024.

Véritable instrument d'accompagnement, ce texte permet aux entreprises qui souhaitent mettre en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation, de PEI ou de PERCO-I, et de disposer d'outils et d'informations facilitant ces recours.

Les partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains encouragent l'ensemble des entreprises de la branche à mettre en place ces outils.

ART. 3

En outre, la délégation patronale s'engage à :
– diffuser largement aux entreprises adhérentes le texte de l'accord 30 mai 2023 portant amélioration du dispositif d'épargne salariale par la voie de circulaires sociales dédiées ;
– mettre en œuvre au moins deux webinaires d'informations au cours de l'année 2024 sur le sujet à destination des entreprises adhérentes ;
– se tenir à la disposition des entreprises adhérentes qui souhaitent mettre en place des dispositifs de partage de la valeur ajoutée afin de leur apporter l'accompagnement nécessaire.

ART. 4

Compte tenu de l'objet du présent avenant, les entreprises de moins de 50 salariés, lorsqu'elles ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place des dispositifs de partage de la valeur ajoutée, sont encouragées par les partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains à y recourir de manière volontaire en utilisant les outils précédemment évoqués dans l'accord.

ART. 5

Le présent accord entrera en vigueur pour les parties signataires au terme du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 6

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 7

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 8

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales et patronales signataires. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par l'ensemble des parties. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

Le présent accord peut être dénoncé en totalité, par une ou plusieurs parties signataires. La dénonciation du présent accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois de préavis pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. Le présent accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

ART. 9

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail. Cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra celui de son dépôt dans les conditions légales et règlementaires en vigueur.

ART.

Le partage de la valeur ajoutée s'impose désormais comme un enjeu majeur dans les entreprises : il s'agit de prendre en compte les nouvelles modalités de travail, de valoriser le travail effectué par les salariés au sein des entreprises, et de renforcer l'attractivité de ces dernières.

Il est rappelé que le partage de la valeur ajoutée se matérialise principalement par la mise en place d'un dispositif d'intéressement ou de participation, le versement de la prime de partage de la valeur (PPV) ou encore l'abondement d'un plan d'épargne salariale.

Le présent accord a pour objet d'inciter les entreprises de la branche des métiers de la transformation des grains, notamment celles qui n'ont pas l'obligation légale de recourir à ces dispositifs, à s'en emparer.

SECTION 20

Avenant : Accord du 20 mai 2025 relatif à la liste des métiers relativement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés des entreprises visées par la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930).

ART. 2

Afin d'identifier les métiers particulièrement exposés à un ou plusieurs risques prévus dans le cadre du FIPU (postures pénibles, vibrations mécaniques et manutentions manuelles de charges), la branche s'est fondée sur les travaux de la DARES relatifs à l'exposition aux risques professionnels, sur les données de sinistralité de la CNAM (taux de TMS et lombalgies), sur les données transmise par AG2R relatifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, ainsi que sur les retours des entreprises basés sur la connaissance des situations de travail concrètes, des métiers et activités particulièrement exposés.

Les travaux de la DARES, les données de la CNAM pour la meunerie, la nutrition animale et les autres métiers du grain, ainsi que les données de sinistralité de la CNAM sont annexées au présent accord.

ART. 3

ART. 3.1

La prévention des risques dans les moulins et les usines de nutrition animale est un axe central pour la branche MTG, qui a pour objectif d'accompagner concrètement les entreprises sur le sujet. La branche MTG a ainsi lancé une politique de prévention ambitieuse dont les priorités sont d'identifier et de prévenir les risques, de sensibiliser, de responsabiliser et de former les acteurs de la prévention et de la sécurité dans les entreprises.

Le plan d'action de prévention est constitué en 3 piliers :

Pilier 1 : document unique évaluation des risques professionnels (DUERP) ;

Pilier 2 : actions de formation adaptées aux métiers ;

Pilier 3 : capitalisation au niveau de la branche.

Le premier pilier a été finalisé au mois de janvier 2023 avec la tenue de plusieurs webinaires au cours desquels ID.QUATION, prestataire en charge de la réalisation de ce pilier, a pu présenter aux entreprises de la branche les outils réalisés et notamment le guide méthodologique. Ces outils ont également été présentés aux membres de la CPPNIC de la branche MTG.

Les entreprises adhérentes de l'ANMF et du SNIA disposent donc d'ores et déjà d'un guide et de documents leurs permettant d'élaborer et de mettre à jour leur document unilatéral d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ou programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRICACT).

Le deuxième pilier, en cours de réalisation, consiste dans la réalisation d'un module de sensibilisation à la sécurité en e-learning ainsi que d'une formation destinée aux référents santé/sécurité des entreprises de la branche MTG.

Enfin, le dernier pilier, qui sera déployé sur deux ans, a débuté par l'analyse du risque que représente la coactivité des chariots et des piétons au sein des entreprises. Un guide a déjà été réalisé et diffusé. L'étude d'un second risque qui reste à déterminer débutera ensuite.

Ce plan de prévention permet la mise à disposition des employeurs et des salariés de la branche d'outils visant à assurer au mieux la sécurité dans les entreprises de la branche MTG.

ART. 3.2

Les activités de la meunerie et de la nutrition animale comptent des activités de livraison et de visites des clients et futurs clients. Une partie importante des salariés des entreprises adhérentes à l'ANMF et au SNIA effectuent leurs trajets quotidiens en voiture ou en deux-roues. C'est à ce titre et parce que les accidents de la route constituent le premier risque d'accidents du travail et d'accidents graves, que l'ANMF et le SNIA ont décidé de réaffirmer auprès de leurs entreprises adhérentes et de leurs propres collaborateurs, leur engagement commun à lutter contre les dangers de la route, aux côtés de la délégation à la sécurité routière.

Cette charte engage l'ANMF et le SNIA à :
– limiter aux cas d'urgence les conversations téléphoniques au volant ;
– prescrire la sobriété sur la route ;
– exiger le port de la ceinture de sécurité ;
– ne pas accepter le dépassement des vitesses autorisées ;
– intégrer des moments de repos dans le calcul des temps de trajet ;
– favoriser la formation à la sécurité routière ;
– encourager les conducteurs de deux-roues et les cyclistes à mieux s'équiper.

Les entreprises de la branche MTG sont encouragées à signer cette charte. Les membres de la CPPNCIC de la branche MTG insistent sur le fait qu'en matière de sécurité, la répétition des bonnes recommandations est la base d'une prévention efficace.

ART. 3.3

Pour assurer au mieux la sécurité des intervenants (chauffeurs, éleveurs, salariés agricoles...) lors des livraisons en élevage, le SNIA encourage ses entreprises adhérentes à adhérer à la charte d'engagement « sécurité des livraisons en élevage », coconstruit avec la coopération agricole-nutrition animale.

Depuis 2015, les syndicats de la nutrition animale mettent en place des actions de sensibilisation à destination des éleveurs et des chauffeurs-livreurs, comme des kits de sensibilisation et de formation, des outils de communication et des guides pratiques. Fort de la conviction que la sécurité est l'affaire de tous, que la prévention doit être un réflexe du quotidien et que les directions d'entreprises doivent veiller au respect des normes et à la sécurité des salariés, la charte d'engagement « sécurité des livraisons en élevage » formalise l'engagement des dirigeants de la nutrition animale et de leurs transporteurs.

Cette charte engage les dirigeants fabricant d'aliments ou dirigeants transporteurs signataires à :
– consacrer aux enjeux de sécurité des livraisons en élevage le temps humain et les moyens financiers nécessaires ;
– former les intervenants en élevage (chauffeurs, technico-commerciaux...) aux risques de livraisons en élevage, afin que chacun soit acteur de la sécurité et puisse participer à la collecte d'informations sur le terrain ;
– sensibiliser les éleveurs aux enjeux de la sécurité des intervenants en élevage ;
– prendre les mesures nécessaires et proportionnées en cas d'identification de risques de nature à porter atteinte à la sécurité des personnes ;
– recenser les accidents et les presque-accidents et en remonter la synthèse aux syndicats de la nutrition animale.

ART. 3.4

Également concernée par la sécurité de tous lors des opérations de livraisons par les meuniers dans les boulangeries artisanales, l'ANMF travaille actuellement sur un guide, simple et opérationnel, permettant aux meuniers, chauffeurs-livreurs, transporteurs, boulangers et salariés des boulangeries, de mémoriser les règles élémentaires de sécurité des livraisons.

Ce document sera diffusé largement auprès des meuniers et des boulangers et fera l'objet, au fil du temps et selon les besoins, d'ajouts et d'améliorations.

Par ailleurs, l'ANMF avait déjà élaboré, avec la CNAM, une recommandation R454 fixant une limite de poids de 25 kg maximum pour le conditionnement de tous les sacs de farine 1. Cette limite de poids a été définie en se basant sur la norme N F X 35-109 du 4/12/2009 « manutentions manuelles de charges pour soulever, déplacer et pousser/tirer ». Elle ne se limite pas à la réduction du poids des sacs mais traite aussi de leur conception en s'intéressant à leur préhension et à leur système d'ouvertures/fermetures. Dans cette recommandation, une attention particulière est également portée sur les conditions de livraison chez le boulanger.

ART. 3.5

En janvier 2024, lors d'une journée « du social » composée de conférences et d'ateliers, les employeurs de la branche MTG ont été sensibilisés aux risques relatifs au bruit, aux poussières et au port de charges (interventions, notamment, de la CPAM et de l'Institut national du bruit).

En novembre 2025, une journée similaire sera proposée aux employeurs, afin de les sensibiliser, à nouveau, sur d'autres risques liés à la sécurité, tels que le risque incendie par exemple.

ART. 6

Un suivi du présent accord est organisé. L'objet du suivi est l'identification des actions mises en œuvre par les entreprises au titre des financements obtenus auprès du FIPU. Ce suivi est réalisé au moins une fois par an au sein de la CPPNIC de la branche MTG.

Les employeurs ayant bénéficié d'un financement par le FIPU d'actions de sensibilisation et de prévention, d'actions de formation mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail et d'actions de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle à destination des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques, portent ces éléments à la connaissance des parties au présent accord, à l'adresse suivante : j.elkaim@glaboetie.org

Le secrétariat de la CPPNIC de la branche MTG prendra par ailleurs attache avec la CATMP afin d'obtenir des éléments d'informations relatifs à l'utilisation des fonds par les entreprises de la branche (actions engagées, montants...).

À cet égard, il est rappelé que le dispositif du FIPU requière la mobilisation des branches professionnelles et confirme le rôle de ces dernières en matière de prévention, notamment en les incitant à négocier des listes de métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs ergonomiques. Afin de permettre à la branche MTG de tenir ce rôle de manière pertinente, les partenaires sociaux insistent sur le fait que les chiffres qui seront fournis par la CATMP annuellement à la branche MTG revêtent une importance particulière.

ART. 7

Compte tenu de l'objet du présent accord, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 8

Le présent accord entrera en vigueur pour les parties signataires au terme du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 9

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 10

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent accord, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 11

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales et patronales signataires. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par l'ensemble des parties. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

Le présent accord peut être dénoncé en totalité, par une ou plusieurs parties signataires. La dénonciation du présent accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois de préavis pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. Le présent accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

ART. 12

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail. Cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra celui de son dépôt dans les conditions légales et règlementaires en vigueur.

ART.

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

La sécurité des salariés des entreprises de la branche est un enjeu prioritaire. La branche des métiers de la transformation des grains (MTG) s'investit dans le domaine de la prévention et accompagne les entreprises pour améliorer les conditions de travail.

Conformément à la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, au décret n° 2023-760 du 10 août 2023 portant application de l'article 17 de la loi du 14 avril 2023, et au décret n° 2023-759 du 10 août 2023 relatif au FIPU et au C2P, les partenaires sociaux de la branche MTG ont souhaité définir une liste des métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs ergonomiques.

La liste définie au présent accord de branche sera intégrée aux travaux de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) relatifs à la cartographie des métiers et activités particulièrement exposés. Cette intégration permettra à la cartographie finale de tenir compte des métiers particulièrement exposés dans la branche MTG. Le présent accord permet, par ailleurs, aux entreprises relevant de la branche MTG de bénéficier dès lors que cet accord est intégré à la cartographie, d'une valorisation du taux de prise en charge et des plafonds de financement.

L'élaboration de la liste de métiers et d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques dans la branche MTG permettra aux partenaires sociaux, en fonction de l'évolution de ces métiers, de proposer des mesures de prévention adaptées.

Enfin, il est rappelé que la liste des métiers établie par la branche MTG permet de faciliter l'instruction par les associations « transitions pro » des demandes de projets de transition professionnelle financés par le FIPU, au bénéfice des salariés exerçant des métiers particulièrement exposés.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

ART. 5

Les partenaires sociaux de la branche MTG rappellent que le FIPU permet le financement des entreprises en vue de soutenir leurs démarches de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail et leurs actions de formation en faveur des salariés exposés à ces facteurs.

Les CARSAT sont seules décisionnaires des projets financés.

Les entreprises sont encouragées à soumettre des demandes qui visent des actions dont le but est l'amélioration effective de la prévention dans l'entreprise au bénéfice des salariés.

ART. 4

En vue de parvenir à l'objectif de lutte contre l'usure professionnelle, le présent accord a pour objet d'établir la liste de métiers transversaux particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail, en vue de l'application de l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale, à savoir :
– manutentions manuelles de charges mentionnées à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
– postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
– vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.

Conformément à la demande de la CATMP, la nomenclature retenue est la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS-ESE) de 2017 établie par l'Insee.

Une enquête, diligentée auprès des entreprises de la branche MTG, a permis aux partenaires sociaux d'identifier la liste des métiers particulièrement exposés à un ou plusieurs facteurs de risques dits « ergonomiques » suivante :

Activités particulièrement exposées	Métiers particulièrement exposés	Nomenclature PCS-ESE	Postures pénibles	Manutention manuelle	Vibrations mécaniques
Production	Opérateur de production	625e – Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de l'industrie agricole et alimentaire (hors transformation des viandes) 625f – Autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes) 674c – Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire	Exposé	Exposé	Non-exposé
Production	Conducteur de machine(s)	625f – Autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes)	Exposé	Exposé	Non-exposé
Production	Conducteur de ligne(s)	625f – Autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes)	Exposé	Exposé	Non-exposé
Maintenance	Mécanicien de maintenance industrielle	628a – Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels	Exposé	Exposé	Non-exposé
Livraison	Chauffeur/livreur	643a – Conducteurs livreurs, coursiers (salariés) 641a – Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	Exposé	Exposé	Non-exposé
Manutention	Opérateur logistique/magasinier	653a – Magasiniers qualifiés 652a – Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes manutention	Exposé	Exposé	Exposé
Manutention	Agent de silo/chef de silo	625f – Autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes)	Exposé	Exposé	Non-exposé
Manutention	Conditionneur	676c – Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	Exposé	Exposé	Non-exposé

ART.

(Logos non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 30**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250034_0000_0004.pdf/BOCC

Métiers potentiellement les plus concernés par les critères ergonomiques

Une analyse d'après les critères approchés de l'enquête Sumer 2017

À partir de l'enquête sur la surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer), est proposée une estimation des métiers potentiellement les plus concernés par les critères ergonomiques, à savoir la manutention manuelle de charge, les postures pénibles et les vibrations mécaniques.

L'estimation des métiers potentiellement les plus concernés par les critères ergonomiques est réalisée à partir de l'enquête sur la surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer) 2017. Elle permet d'approcher les seuils réglementaires des différentes expositions associées au compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), en vigueur lors de la réalisation de l'enquête.

Les critères mesurés par l'enquête Sumer restent toutefois approximatifs. En effet, cette enquête a une vocation plus générale de surveillance des expositions professionnelles et seules un nombre limité de questions sont consacrées à la mesure des critères du C3P (annexe). Par ailleurs, l'enquête est collectée à une date donnée et la mesure des durées d'exposition annuelles est extrapolée à partir des informations collectées sur la semaine courante. Les résultats présentés ne doivent donc être considérés que comme la meilleure approximation possible des ordres de grandeur concernés1.

Pour chaque famille professionnelle, deux indicateurs sont calculés :

L'effectif de salariés potentiellement exposés aux critères ergonomiques ;

Le taux de salariés exposés aux critères ergonomiques. Il s'agit du rapport entre l'effectif précédent et l'effectif salarié.

Par rapport au premier indicateur, qui mesure un volume, le second fournit le risque individuel pour un salarié de tel ou tel métier d'être potentiellement exposé. Une famille professionnelle peut compter peu de salariés mais comporter un risque d'exposition important. Réciproquement, certaines familles professionnelles sont en tête de classement, non en raison d'un risque particulièrement élevé, mais parce que le métier couvre un nombre important de salariés.

Les métiers les plus concernés par les critères ergonomiques sont les caissiers, les agents d'entretien, les ouvriers du bâtiment, des industries de process et de la manutention (tableau 1).

Tableau 1 : classement des familles professionnelles (FAP) les plus concernées par les critères ergonomiques, suivant les effectifs qui y sont potentiellement exposés

FAP	Effectif potentiellement exposé	Taux (en %)	Effectif total de la FAP
R0Z : Caissiers, employés de libre-service	106 400	18,2	585 600
J0Z : Ouvriers non qualifiés de la manutention	105 800	36	293 500
B2Z : Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	99 100	45,9	215 900
T4Z : Agents d'entretien	88 800	9	982 900
E0Z : Ouvriers non qualifiés des industries de process	86 300	30	287 200
E1Z : Ouvriers qualifiés des industries de process	75 800	17,3	437 700
J1Z : Ouvriers qualifiés de la manutention	73 800	18,9	390 700
J3Z : Conducteurs de véhicules	66 500	7,8	847 300
B4Z : Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	61 500	19,1	322 400
A1Z : Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	60 700	36,4	166 800
R1Z : Vendeurs	54 700	6,9	790 600
V0Z : Aides-soignants	42 500	6,5	658 000
G0B : Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	33 800	19,4	174 600
D3Z : Ouvriers non qualifiés de la mécanique	30 500	31,4	97 200
B0Z : Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	29 600	20,6	143 900
S0Z : Bouchers, charcutiers, boulangers	24 600	12,4	199 300
G0A : Ouvriers qualifiés de la maintenance	23 900	8,3	289 100
L2Z : Employés administratifs d'entreprise	22 800	2,7	846 300
S2Z : Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	22 500	6,3	359 200
D2Z : Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	22 500	21,1	106 600
V1Z : Infirmiers, sages-femmes	21 900	4,2	525 200

A0Z : Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcheron	21 400	13,5	158 100
R4Z : Cadres commerciaux et technico-commerciaux	17 900	2,9	614 400
B6Z : Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	15 900	5,7	278 900
D1Z : Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	14 800	14,1	104 900
L5Z : Cadres des services administratifs, comptables et financiers	14 600	1,7	878 400
L4Z : Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	13 800	3,8	362 100
G1Z : Technicien et agents de maîtrise de la maintenance	13 800	3,9	358 700
S1Z : Cuisiniers	12 000	2,8	429 200
V3Z : Professions para-médicales	11 900	4	300 300
R3Z : Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	10 900	2,8	383 800
T2A : Aides à domicile et aides ménagères	9 200	3	303 500
V2Z : Médecins et assimilés	9 000	3,1	291 600
M2Z : Ingénieurs de l'informatique	7 300	1,2	586 400
V4Z : Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	7 100	2,1	345 100
E2Z : Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	6 500	3,4	192 500
J6Z : Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	6 000	5,8	103 400
C1Z : Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	5 400	8,5	63 800
D4Z : Ouvriers qualifiés de la mécanique	5 200	5,5	93 900

Champ : salariés du secteur privé, métiers comportant au moins 5 000 salariés potentiellement exposés aux critères ergonomiques. Source : Sumer 2017 (pour les taux), Sumer et déclarations annuelles de données sociales 2020 pour les effectifs.

Lecture : parmi les caissiers et employés de libre-service, 106 400 sont potentiellement concernés par les critères ergonomiques (soit 18,2 % des 585 600 salariés de cette famille professionnelle).

La prise en considération du taux conduit à nuancer ce classement des métiers ordonnés par l'effectif. Ainsi, certains métiers dont le taux d'exposition potentielle dépasse 5 % pourraient être classés comme plus exposés qu'en considérant uniquement l'effectif (tableau 2). C'est le cas par exemple des ouvriers non qualifiés de la mécanique, qui sont 30 500 à être exposés, mais ont un taux d'exposition parmi les plus élevés, à 31 %.

Tableau 2 : exemples de métiers comptant peu de salariés mais pour lesquels les taux d'exposition aux critères ergonomiques sont plutôt élevés

FAP	Effectif potentiellement exposé	Taux (en %)	Effectif total de la FAP
A1Z : Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	60 700	36,4	166 800
D3Z : Ouvriers non qualifiés de la mécanique	30 500	31,4	97 200
D2Z : Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	22 500	21,1	106 600
B0Z : Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	29 600	20,6	143 900
G0B : Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	33 800	19,4	174 600
D1Z : Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	14 800	14,1	104 900
A0Z : Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcheron	21 400	13,5	158 100
S0Z : Bouchers, charcutiers, boulangers	24 600	12,4	199 300

Champ : salariés du secteur privé, métiers comportant au plus 200 000 salariés, dont plus de 10 % potentiellement exposés aux critères ergonomiques.

Source : Sumer 2017 (pour les taux), Sumer et déclarations annuelles de données sociales 2020 pour les effectifs.

Lecture : parmi les maraîchers, jardiniers, viticulteurs, 60 700 sont potentiellement concernés par les critères ergonomiques, soit 36,4 % des 166 800 salariés de cette famille professionnelle.

Réciproquement, certains métiers comptant un nombre important de salariés exposés ont des taux d'exposition potentielle assez bas (tableau 1), comme les employés administratifs d'entreprise (2,7 %) ou les cadres des services administratifs, comptables et financiers (1,7 %).

Annexe

Tableau A : critères et seuils réglementaires associés au compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et critères approchés dans l'enquête Sumer

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 33**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250034_0000_0004.pdf/BOCC

ART.

https://www.assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/ape-naf/NAFAPE_2023_C_000_1061A_SY.pdf

ART. https://www.assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/ape-naf/NAFAPE_2023_C_000_1091Z_SY.pdff

ART.

https://www.assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/ape-naf/NAFAPE_2023_C_000_1061B_SY.pdff

ART. (Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 35**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250034_0000_0004.pdf/BOCC

Précisions et avertissement

Source : CNAM pour les données de sinistralité et traitements DARES pour la catégorisation en branches.

Champ : salariés du régime général en 2019.

• Nombre de TMS : nombre de troubles musculosquettiques reconnus comme maladies professionnelles en 2019.

• Taux de TMS : nombre de TMS par million d'heures travaillées dans la branche en 2019.

• Nombre de lombalgies : nombre d'accidents de travail reconnus identifiés comme des lombalgies en 2019.

• Taux de lombalgies : nombre de lombalgies par million d'heures travaillées dans la branche en 2019.

Les informations contenues dans ce document sont issues d'une première analyse exploratoire et sont donc provisoires. Elles résultent du rapprochement entre des données de sinistralité au niveau établissement et une correspondance entre établissements et branches.

Le rapprochement est de bonne qualité mais n'est pas parfait, environ 10 % des données n'ont pu être attribuées à une branche. C'est pourquoi ces données, bien que constituant de bonnes approximations, demandent des traitements complémentaires pour atteindre une qualité statistique.

Par ailleurs, l'estimation du nombre de lombalgies résulte d'une analyse statistique des textes des certificats médicaux initiaux selon une méthodologie qui donne de bonnes approximations mais doit être confortée pour en améliorer la précision.

Les années 2020 et 2021 étant impactées par la crise sanitaire, les analyses s'appuient sur les données de l'année 2019.

Pour des raisons de secret statistique, lorsque le nombre de TMS ou de lombalgies dans une branche est inférieur à 10, il est juste indiqué « inf. à 10 » et le taux est alors donné en tranche.

SECTION 21

Avenant : Avenant n° 1 du 11 septembre 2025 à l'accord du 20 mai 2025 relatif à la liste des métiers exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail

Source officielle Légifrance

ART.

Préablement, il est rappelé ce qui suit :

Un accord relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail a été conclu le 20 mai 2025 dans la branche professionnelle des métiers de la transformation des grains (MTG).

Cet accord fait, à plusieurs reprises, référence à des métiers « exposés » ou « réellement exposés » aux facteurs de risques ergonomiques. Or, les textes encadrant le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) prévoyant que les branches négocient des listes de métiers et d'activités « particulièrement exposés » aux facteurs de risques ergonomiques (art. L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale). Aussi, pour éviter toute ambiguïté sur les métiers visés, il a semblé pertinent d'y apporter des modifications terminologiques soulignant le travail de sélection opéré par les partenaires sociaux de la branche dans le choix des métiers particulièrement exposés aux risques ergonomiques.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord du 20 mai 2025 relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail.

ART. 2

Dans l'accord relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail, sont modifiés les termes suivants :
– dans le titre de l'accord, les termes « métiers exposés » sont remplacés par les termes « métiers particulièrement exposés » ;
– dans le 3e paragraphe du préambule, les termes « métiers réellement exposés » sont remplacés par les termes « métiers particulièrement exposés » ;
– à l'avant-dernier paragraphe du préambule, les termes « métiers exposés » sont remplacés par les termes « métiers particulièrement exposés » ;
– dans le titre de l'article 4, les termes « métiers exposés » sont remplacés par les termes « métiers particulièrement exposés » ;
– dans le tableau de l'article 4, à la première ligne, les termes « activités exposées » sont remplacés par les termes « activités particulièrement exposées » et les termes « métiers exposés » sont remplacés par les termes « métiers particulièrement exposés ».

ART. 3

À l'article 4 de l'accord relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail, à l'avant-dernière ligne du tableau, les termes « conducteur de meunerie (sur machine, hors pilotage d'installation lourde), ouvrier qualifié » et les termes « conducteur de silo (sur machine, hors pilotage d'installation lourde), ouvrier qualifié » sont supprimés.

ART. 4

À l'article 5 de l'accord relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail, les termes « La CATMP est seule décisionnaire des projets financés » sont remplacés par les termes « Les CARSAT sont seules décisionnaires des projets financés ».

ART. 5

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 6

Le présent avenant entrera en vigueur pour les parties signataires au jour de la signature de l'avenant et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

ART. 7

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 8

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 22

Avenant : Avenant n° 2 du 21 janvier 2026 à l'accord du 20 mai 2025 relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail

Source officielle Légifrance

ART.

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Un accord relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail a été conclu le 20 mai 2025 dans la branche professionnelle des métiers de la transformation des grains (MTG).

Cet accord a fait l'objet d'un premier avenant car il comportait à plusieurs reprises, des références à des métiers « exposés » ou « réellement exposés » aux facteurs de risques ergonomiques. Or, les textes encadrant le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) prévoyant que les branches négocient des listes de métiers et d'activités « particulièrement exposés » aux facteurs de risques ergonomiques (art. L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale). Aussi, pour éviter toute ambiguïté sur les métiers visés, il a semblé pertinent d'y apporter des modifications terminologiques soulignant le travail de sélection opéré par les partenaires sociaux de la branche dans le choix des métiers particulièrement exposés aux risques ergonomiques.

Le présent avenant complète ces modifications.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un avenant dans les termes qui suivent.

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord du 20 mai 2025 relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail.

ART. 2

Dans l'accord relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail, sont modifiés les termes suivants :

dans le tableau de l'article 4, les termes « potentiellement exposé » sont remplacés par le terme « exposé ».

ART. 3

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 4

Le présent avenant entrera en vigueur pour les parties signataires au jour de la signature de l'avenant et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 6

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 23

Avenant salaires : Avenant n° 23 du 10 mars 2006 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART. Article 1er

Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective

Le présent accord a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective de la meunerie. Il définit de nouvelles annexes A, B et C à l'annexe I " Salaires minima " de la convention collective de la meunerie. Ces nouvelles annexes A, B et C annulent et remplacent les annexes A, B et C définies par l'avenant n° 22 du 13 avril 2005.

les salaires définis par le présent avenant sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation n'emporte pas, en tant que telle, de conséquences au niveau des salaires réels versés aux salariés, dans la mesure où ces derniers s'avèrent être équivalents ou supérieurs.

Le présent avenant ne remet pas en cause la possibilité pour les entreprises de continuer à appliquer les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatives à la prime d'ancienneté et au congé de fractionnement.

Article 2

Modification de l'annexe I " Salaires minima " : rémunération mensuelle minimum et prime de vacances Annexe A à l'annexe I " Salaires " : prime de vacances

Le montant brut de la prime de vacances calculée et versée, en application de l'article 92 des dispositions communes de la convention collective de la meunerie, à un salarié dont le droit à congés payés est égal à 30 jours ouvrables, est égal à 229,21 euros.

Annexe B à l'annexe I " Salaires " : rémunération mensuelle minimum

(REMM) coefficients inférieurs à 220

Les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés relevant des coefficients inférieurs à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros)

NIVEAU	COEFFICIENT	REMUNERATION mensuelle minimum
	120	1 224,28
	125	1 229,08
I	130	1 233,88
	135	1 238,68
	140	1 243,48
	145	1 248,28
II	150	1 253,08
	155	1 257,88
	160	1 262,68
	165	1 267,48
	170	1 272,29
	175	1 293,58
III	180	1 314,81
	185	1 335,93
	190	1 356,94
	195	1 377,89
	200	1 398,81
IV	205	1 419,46
	210	1 440,34

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

Annexe C à l'annexe I " Salaires " : rémunération mensuelle minimum

(REMM) coefficient égal ou supérieur à 220

Le montant brut de la rémunération mensuelle minimum applicable aux salariés justifiant d'un coefficient égal ou supérieur à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,27 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) est déterminé par application de la formule de calcul suivante, dans laquelle " C " représente le coefficient hiérarchique attribué à l'intéressé conformément aux dispositions de l'annexe " Classifications ".

REMM = 929,799 + [4,768 x (C-100)]

Exemples :

(En euros)

COEFFICIENT	REMUNERATION mensuelle minimum
220	1 501,959
250	1 644,999
300	1 883,399
350	2 121,799
400	2 360,199
450	2 598,599
500	2 836,999
550	3 075,399
600	3 313,799
650	3 552,199
700	3 790,599

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé à un coefficient au moins égal à 300), conformément à l'article 15 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, la formule de calcul définie ci-dessus détermine la REMM brute servie à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 2 du présent accord.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente d'une part de 151,67 heures par mois ou d'autre part, s'agissant d'un salarié cadre au forfait jours, de 218 jours, il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé. Pour les salariés ne relevant pas d'un forfait jours, il ne doit pas être tenu compte des majorations légales applicables.Article 3

Dérogation

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 4

Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5

Publicité

Le présent avenant sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et en 1 exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 10 mars 2006.

Accord étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 20 juillet 2006, art. 1er).

> **NOTA**
> Accord étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 20 juillet 2006, art. 1er).

SECTION 24

Avenant salaires : Avenant n° 24 du 5 janvier 2007 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART. Article 1er

Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective

Le présent accord a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective de la meunerie.

Il définit de nouvelles annexes B et C à l'annexe I " Salaires minima " de la convention collective de la meunerie. Ces nouvelles annexes B et C annulent et remplacent les annexes B et C définies par l'avenant n° 23 du 10 mars 2006.

Les salaires définis par le présent avenant sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation n'emporte pas, en tant que telle, de conséquences au niveau des salaires réels versés aux salariés, dans la mesure où ces derniers s'avèrent être équivalents ou supérieurs.

Le présent avenant ne remet pas en cause la possibilité pour les entreprises de continuer à appliquer les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatives à la prime d'ancienneté et au congé de fractionnement.

Article 2

Modification des annexes B et C à l'annexe I " Salaires minima "

A l'annexe B, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés relevant des coefficients inférieurs à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros)

NIVEAU	COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE minimum
	120	1 254,89
I	125	1 259,81
	130	1 264,73
	135	1 269,65
	140	1 274,57
	145	1 279,49
II	150	1 284,41
	155	1 289,33
	160	1 294,25
	165	1 299,17
	170	1 304,10
	175	1 325,92
III	180	1 347,68
	185	1 369,33
	190	1 390,86
	195	1 412,34
	200	1 433,78
IV	205	1 454,95
	210	1 476,35

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

A l'annexe C, le montant brut de la rémunération mensuelle minimum applicable aux salariés justifiant d'un coefficient égal ou supérieur à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) est déterminé par application de la formule de calcul suivante, dans laquelle " C " représente le coefficient hiérarchique attribué à l'intéressé conformément aux dispositions de l'annexe " Classifications ".

REMM = 953,044 + (4,887 x [C-100]).

Exemples :

(En euros)

COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE minimum
220	1 539,484
250	1 686,094
300	1 930,444
350	2 174,794

400	2 419,144
450	2 663,494
500	2 907,844
550	3 152,194
600	3 396,544
650	3 640,894
700	3 885,244

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé, indépendamment des majorations légales éventuellement dues. Article 3 Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt par les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent avenant s'appliquera, à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Article 4 Publicité

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin. Article 5 Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 5 janvier 2007.

SECTION 25

Avenant salaires : Avenant n° 25 du 27 décembre 2007 relatif aux salaires minima (1)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 20 mars 2008, art. 1er).

Le présent accord a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective de la meunerie.
Il définit de nouvelles annexes A, B et C à l'annexe I « Salaires minima » de la convention collective de la meunerie. Ces nouvelles annexes A, B et C annulent et remplacent l'annexe A définie par l'avenant n° 23 du 10 mars 2006 et les annexes B et C définies par l'avenant n° 24 du 5 janvier 2007.
Les salaires définis par le présent avenant sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation n'emporte pas, en tant que telle, de conséquences au niveau des salaires réels versés aux salariés, dans la mesure où ces derniers s'avèrent être équivalents ou supérieurs.
Le présent avenant ne remet pas en cause la possibilité pour les entreprises de continuer à appliquer les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatives à la prime d'ancienneté et au congé de fractionnement.

ART. 2

Annexe A à l'annexe I « Salaires » : Prime de vacances :
Le montant brut de la prime de vacances calculée et versée, en application de l'article 92 des dispositions communes de la convention collective de la meunerie, à un salarié dont le droit à congés payés est égal à 30 jours ouvrables, est égal, à 250 €.
Annexe B à l'annexe I « Salaires » : Rémunération mensuelle minimum (REMM) coefficients inférieurs à 220 :
Les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés relevant des coefficients inférieurs à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151, 67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE minimum
	120	1 280, 09
	125	1 285, 01
I	130	1 290, 02
	135	1 295, 04
	140	1 300, 06
	145	1 305, 08
II	150	1 310, 10
	155	1 315, 12
	160	1 320, 14
	165	1 325, 15
	170	1 330, 18
	175	1 345, 81
III	180	1 367, 90
	185	1 389, 87
	190	1 411, 72
	195	1 433, 53
	200	1 455, 29
IV	205	1 476, 77
	210	1 498, 50

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151, 67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.
Annexe C à l'annexe I « Salaires » : Rémunération mensuelle minimum (REMM) Coefficient égal ou supérieur à 220 :
Le montant brut de la rémunération mensuelle minimum applicable aux salariés justifiant d'un coefficient égal ou supérieur à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151, 67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) est déterminé par application de la formule de calcul suivante, dans laquelle « C » représente le coefficient hiérarchique attribué à l'intéressé conformément aux dispositions de l'annexe « Classifications ».
REMM = 967, 34 + (4, 96 × [C-100])

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE minimum
220	1 562, 58
250	1 711, 39
300	1 959, 40
350	2 207, 42
400	2 455, 43
450	2 703, 45
500	2 951, 46
550	3 199, 48
600	3 447, 49
650	3 695, 51
700	3 943, 52

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151, 67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ART. 3

Les parties signataires conviennent de se réunir à la fin du mois de juin 2008 afin de rediscuter des salaires minima conventionnels.

ART. 4

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

ART. 5

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1er janvier 2008 à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés.
Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 6

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction des relations du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 7

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 26

Avenant salaires : Avenant n° 29 du 13 février 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective de la meunerie. Il définit de nouvelles annexes B et C à l'annexe I « Salaires minima » de la convention collective de la meunerie. Ces nouvelles annexes B et C annulent et remplacent les annexes B et C définies par l'avenant n° 25 du 27 décembre 2007.
Les salaires définis par le présent avenant sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation n'emporte pas, en tant que telle, de conséquences au niveau des salaires réels versés aux salariés, dans la mesure où ces derniers s'avèrent être équivalents ou supérieurs.
Le présent avenant ne remet pas en cause la possibilité pour les entreprises de continuer à appliquer les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatives à la prime d'ancienneté et au congé de fractionnement.

ART. 2

Annexe B à l'annexe I « Salaires » : rémunération mensuelle minimum (REMM) coefficients inférieurs à 220.
A partir du 1er janvier 2009, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés relevant des coefficients inférieurs à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151, 67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE minimum
I	120	1 321, 02
	125	1 326, 02
	130	1 331, 02
	135	1 336, 02
	140	1 341, 02
	145	1 346, 02
II	150	1 351, 02
	155	1 356, 02
	160	1 361, 02
	165	1 366, 02
	170	1 371, 02
	175	1 379, 45
III	180	1 402, 09
	185	1 424, 62
	190	1 447, 02
	195	1 469, 36
	200	1 491, 67
IV	205	1 513, 69
	210	1 535, 96

A partir du 1er avril 2009, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés relevant des coefficients inférieurs à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151, 67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE minimum
I	120	1 330, 27
	125	1 335, 30
	130	1 340, 34
	135	1 345, 37
	140	1 350, 41
	145	1 355, 44
II	150	1 360, 48
	155	1 365, 51
	160	1 370, 55
	165	1 375, 58
	170	1 380, 62
	175	1 389, 11
III	180	1 411, 91
	185	1 434, 59
	190	1 457, 15
	195	1 479, 65
	200	1 502, 11
IV	205	1 524, 29

	210	1 546, 71

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151, 67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé, indépendamment des majorations légales éventuellement dues.
Annexe C à l'annexe I « Salaires » : rémunération mensuelle minimum (REMM) coefficient égal ou supérieur à 220
A partir du 1er janvier 2009, le montant brut de la rémunération mensuelle minimum applicable aux salariés justifiant d'un coefficient égal ou supérieur à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151, 67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) est déterminé par application de la formule de calcul suivante, dans laquelle « C » représente le coefficient hiérarchique attribué à l'intéressé conformément aux dispositions de l'annexe « Classifications ».
REMM = 991, 52 + (5, 08 × [C — 100]).

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE minimum
220	1 601, 12
250	1 753, 52
300	2 007, 52
350	2 261, 52
400	2 515, 52
450	2 769, 52
500	3 023, 52
550	3 277, 52
600	3 531, 52
650	3 785, 52
700	4 039, 52

A partir du 1er avril 2009, la formule de calcul à appliquer pour déterminer le montant brut de la rémunération mensuelle minimum sera la suivante : REMM = 998, 46 + (5, 11 × [C — 100]).

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE minimum
220	1 611, 66
250	1 764, 96
300	2 020, 46
350	2 275, 96
400	2 531, 46
450	2 786, 96
500	3 042, 46
550	3 297, 96
600	3 553, 46
650	3 808, 96
700	4 064, 46

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151, 67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé, indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ART. 4

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

ART. 5

Le présent avenant s'appliquera rétroactivement à compter du 1er janvier 2009 :
— à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés ;
— aux entreprises non adhérentes de la branche et à leurs salariés, dès le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. (2)

(2) Les termes sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe de non-rétroactivité des actes administratifs.
(Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)

ART. 6

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction des relations du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 7

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 27

Avenant salaires : Avenant n° 30 du 17 février 2010 relatif aux salaires minima au 1er février 2010

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet de revaloriser les minima profession-nels applicables aux salariés relevant de la convention collective de la meunerie.
Il définit de nouvelles annexes B et C à l'annexe I « Salaires minima » de la convention collective de la meunerie. Ces nouvelles annexes B et C annulent et remplacent les annexes B et C définies par l'avenant n° 29 du 13 février 2009.
Les salaires définis par le présent avenant sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation n'emporte pas, en tant que telle, de conséquences au niveau des salaires réels versés aux salariés, dans la mesure où ces derniers s'avèrent être équivalents ou supérieurs.
Le présent avenant ne remet pas en cause la possibilité pour les entreprises de continuer à appliquer les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatives à la prime d'ancienneté et au congé de fractionnement.

ART. 2

« Annexe B à l'annexe I “Salaires”
Rémunération mensuelle minimale (REMM) Coefficients inférieurs à 220

A partir du 1er février 2010, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimale garantie aux salariés relevant des coefficients inférieurs à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Rémunération mensuelle minimale
I	120	1 344
	125	1 349
	130	1 354
	135	1 359
II	140	1 364
	145	1 369
	150	1 374
	155	1 379
	160	1 384
	165	1 389
III	170	1 394
	175	1 403
	180	1 426
	185	1 449
	190	1 472
	195	1 495
IV	200	1 518
	205	1 541
	210	1 564

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé, indépendamment des majorations légales éventuellement dues. »

« Annexe C à l'annexe I “Salaires”
Rémunération mensuelle minimale (REMM) Coefficient égal ou supérieur à 220

A partir du 1er février 2010, le montant brut de la rémunération mensuelle minimale applicable aux salariés justifiant d'un coefficient égal ou supérieur à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) est déterminé par application de la formule de calcul suivante, dans laquelle “C” représente le coefficient hiérarchique attribué à l'intéressé conformément aux dispositions de l'annexe “Classifications”.

$$REMM = 1008{,}44 + (5{,}16 \times [C - 100])$$

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mensuelle minimale
220	1 627,64
250	1 782,44
300	2 040,44
350	2 298,44
400	2 556,44
450	2 814,44
500	3 072,44
550	3 330,44
600	3 588,44
650	3 846,44
700	4 104,44

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé, indépendamment des majorations légales éventuellement dues. »

ART. 3

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du 4e trimestre 2010 afin de rediscuter des salaires minima conventionnels.

ART. 4

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes, qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

ART. 5

Le présent avenant s'appliquera rétroactivement à compter du 1er février 2010 à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et leurs salariés.
Le présent avenant s'appliquera aux entreprises non adhérentes de la branche et à leurs salariés, dès le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 6

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction des relations du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'association nationale de la meunerie française étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 7

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'association nationale de la meunerie française étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 28

Avenant salaires : Avenant n° 34 du 17 mai 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011

Source officielle Légifrance

ART.

Préalablement, il est rappelé ce qui suit : les partenaires sociaux se sont réunis au début de l'année 2011 afin de rediscuter des salaires minima dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.
Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.
Par ailleurs, il est d'ores et déjà convenu que les partenaires sociaux se réuniront à nouveau dès janvier 2012 sur ce thème.

ART. 1er

Le présent accord a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective de la meunerie.
Il définit de nouvelles annexes B et C à l'annexe I « Salaires minima » de la convention collective de la meunerie. Ces nouvelles annexes B et C annulent et remplacent les annexes B et C définies par l'avenant n° 32 du 22 décembre 2010.
Les salaires définis par le présent avenant sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation n'emporte pas, en tant que telle, de conséquences au niveau des salaires réels versés aux salariés, dans la mesure où ces derniers s'avèrent être équivalents ou supérieurs.
Le présent avenant ne remet pas en cause la possibilité pour les entreprises de continuer à appliquer les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatives à la prime d'ancienneté et au congé de fractionnement.

ART. 2

ART. 3

A l'occasion de la commission paritaire de la branche du 30 novembre 2010, les partenaires sociaux ont pris la décision d'ouvrir des négociations conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail concernant l'égalité hommes-femmes.
Dans ce contexte, les outils dont dispose la branche, et notamment OBSERVIA, seront utilisés pour éclairer les négociations.

ART. 4

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

ART. 5

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1er mai 2011 à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et leurs salariés.
Le présent avenant s'appliquera aux entreprises non adhérentes de la branche et à leurs salariés, dès le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 6

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 7

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

Fait à Paris, le 17 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

ART.

Annexe B

Rémunération mensuelle minimum (REMM)

Coefficients inférieurs à 220

A partir du 1er mai 2011 puis du 1er octobre 2011, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés relevant des coefficients inférieurs à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Coef.	Rémunération mensuelle minimum à partir du 1er mai 2011	Rémunération mensuelle minimum au 1er octobre 2011
I	120	1 372,28	1 379,14
	125	1 377,35	1 384,24
	130	1 382,43	1 389,34
	135	1 387,50	1 394,44
II	140	1 392,58	1 399,54
	145	1 397,65	1 404,64
	150	1 402,73	1 409,74
	155	1 407,80	1 414,84
	160	1 412,88	1 419,94
	165	1 417,95	1 425,04
III	170	1 423,03	1 430,15
	175	1 432,16	1 439,33
	180	1 456,52	1 463,81
	185	1 479,87	1 487,27
	190	1 503,21	1 510,73
	195	1 526,56	1 534,19
IV	200	1 549,90	1 557,65
	205	1 573,25	1 581,12
	210	1 596,59	1 604,58

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ART.

Annexe C

Rémunération mensuelle minimum (REMM)

Coefficient égal ou supérieur à 220

A partir du 1er mai 2011, puis du 1er octobre 2011, le montant brut de la rémunération mensuelle minimum applicable aux salariés justifiant d'un coefficient égal ou supérieur à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) est déterminé par application de la formule de calcul suivante, dans laquelle « C » représente le coefficient hiérarchique attribué à l'intéressé conformément aux dispositions de l'annexe « Classifications ».
A partir du 1er mai 2011 : REMM = 1 029,71 + (5,268 x [C-100]).
A partir du 1er octobre 2011 : REMM = 1 034,86 + (5,294 x [C-100]).
Exemples :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mensuelle minimum à partir du 1er mai 2011	Rémunération mensuelle minimum à partir du 1er octobre 2011
220	1 661,87	1 670,14
250	1 819,91	1 828,96
300	2 083,31	2 093,66
350	2 346,71	2 358,36
400	2 610,11	2 623,06
450	2 873,51	2 887,76
500	3 136,91	3 152,46
550	3 400,31	3 417,16
600	3 663,71	3 681,86
650	3 927,11	3 946,56
700	4 190,51	4 211,26

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé à un coefficient au moins égal à 300), conformément à l'article 15 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, la formule de calcul définie ci-dessus détermine la REMM brute servie à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 2 du présent accord.
Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

SECTION 29

Avenant salaires : Avenant n° 36 du 19 juin 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Source officielle Légifrance

ART.

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :
Les partenaires sociaux ont signé, le 20 septembre 2011, l'avenant n° 31 à la convention collective de la meunerie relatif aux classifications.
Cet avenant a opéré une refonte totale de la grille conventionnelle de classifications.
Il était alors nécessaire de réviser la grille conventionnelle des salaires minima, c'est pourquoi les partenaires sociaux se sont à nouveau réunis.
En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

ART. 1er

Le présent accord a pour objet de définir la grille de salaires applicable aux salariés relevant de la convention collective de la meunerie, correspondant à la nouvelle grille de classifications par critères classants.
Il définit la nouvelle annexe I « Salaires minima » de la convention collective de la meunerie.
En conséquence, sont annulés et remplacés dans l'annexe I de la convention collective nationale de la meunerie : le préambule, les articles 1 à 10 et les annexes A, B et C.

ART. 2

Les dispositions ci-dessous annulent et remplacent les dispositions du préambule de l'annexe I de la convention collective nationale de la meunerie :
« La présente annexe définit la nouvelle grille de salaires minima applicable aux salariés des entreprises relevant de la convention collective de la meunerie entrant dans le champ d'application de l'annexe VI de ladite convention.
Les vendeurs représentants placiers sont donc expressément exclus de l'application de la présente annexe, les dispositions relatives à la garantie minimale de rémunération de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 leur étant applicables.
Par ailleurs, la présente annexe prévoit le maintien en vigueur temporaire d'une grille de salaires minima par coefficients jusqu'à l'expiration du délai de mise en œuvre des nouvelles classifications dans les entreprises, prévu à l'article 6.1 de l'annexe VI « Classifications » de la convention collective de la meunerie.
Aucun salarié entrant dans le champ d'application de la présente annexe ne pourra être rémunéré sur la base d'un salaire réel (au sens de l'article 2) se situant en deçà d'une rémunération mensuelle minimum résultant de son niveau, augmentée le cas échéant du montant prévu selon la position obtenue par le salarié.
Il est rappelé par ailleurs que les salaires définis par le présent avenant sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation et leur augmentation n'emportent pas, en tant que telles, de conséquences particulières au niveau des salaires réels versés aux salariés dans la mesure où ces derniers demeurent supérieurs ou équivalents.
De même, les entreprises conservent la possibilité de faire application des dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatives aux salaires, à la prime d'ancienneté et au congé de fractionnement. »

ART. 3

Les dispositions ci-dessous annulent et remplacent les articles 1 à 10 de la convention collective nationale de la meunerie.

« Article 1er
Montant de la rémunération mensuelle minimum (REMM)

Un salaire minimum (REMM) est fixé par un barème figurant en annexe (annexe B) pour chacun des neuf niveaux de la grille de classification des emplois prévus à l'article 4 de l'annexe VI de la convention collective de la meunerie.
Les salaires minima résultant du présent avenant sont établis pour une durée de travail égale à 35 heures. En conséquence, en cas de durée collective de travail inférieure ou supérieure, il y a lieu de les réduire ou de les majorer au prorata de la durée collective de travail en vigueur au sein de l'entreprise.
Les REMM sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée.
La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-43 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.
Il est rappelé que chacun de ces neuf salaires minima peut être augmenté d'un certain montant déterminé par la présente annexe (annexe C), en fonction de la position obtenue par le salarié.

Article 2
Eléments de la rémunération perçus à retenir pour la comparaison avec rémunération mensuelle minimum (REMM)

Pour effectuer la comparaison avec la REMM, tous les éléments de rémunération au sens des dispositions de l'alinéa 1er de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versés à chaque intéressé, au cours de la période de paie du mois considéré, sont pris en compte, et ce quels que soient leur objet ou leur nature.
Par exception, les éléments de rémunération ci-après ne sont pas pris en compte jusqu'à concurrence du montant résultant de la stricte application des dispositions de la loi ou de la convention collective :

– le montant brut de la prime d'ancienneté calculée conformément aux dispositions de l'article 52 de la convention collective de la meunerie, étant rappelé que l'article 14, paragraphe 2, de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 a institué des dispositions spécifiques applicables dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
– les majorations pour travail de nuit ;
– les majorations pour travail des jours fériés ;
– les majorations pour travail du jour de repos hebdomadaire ;
– la rémunération des heures supplémentaires, à l'exception des seules heures supplémentaires effectuées en cas d'horaire collectif supérieur à 35 heures (pour leur taux horaire non majoré), qui correspondent au dépassement de la durée légale du travail.
Les éléments n'ayant pas le caractère de salaire au sens des dispositions de l'alinéa 1 de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ne sont pas pris en compte pour la détermination de la rémunération à comparer à la REMM. Les éléments exclus à ce titre sont notamment, sans que cette liste soit exhaustive :
– les remboursements de frais professionnels ;
– l'indemnité conventionnelle de panier de nuit calculée conformément aux dispositions de l'article 73 de la convention collective de la meunerie ;
– l'indemnité conventionnelle de licenciement ;
– l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite ;
– les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise prévus par la loi n° 94-640 du 25 juillet 1994, Journal officiel du 27 juillet.

Article 3
Dispositions diverses

Il est rappelé qu'en tout état de cause, tout salarié doit percevoir chaque mois une rémunération égale au salaire minimum de croissance (Smic) calculé conformément aux dispositions des articles L. 3231-4 et suivants du code du travail.
L'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant ne peut entraîner aucune réduction de la rémunération mensuelle de base perçue par l'intéressé à la date d'entrée en vigueur du présent avenant. »

ART. 4

Les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie disposent d'un délai de 24 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 31 sur les classifications, soit jusqu'au 6 juin 2014, pour mettre en place la nouvelle grille de classification. Les salariés de ces entreprises se verront appliquer leur nouvelle classification et en conséquence, le salaire minimum correspondant (annexe B), au plus tard à cette date.
En conséquence, la grille de salaires attenante à la classification par coefficients, figurant aux anciennes annexes B et C de l'annexe I de la convention collective, doit survivre le temps de la mise en place des nouvelles classifications dans les entreprises.
La grille de salaires par coefficients ne sera donc plus applicable au 6 juin 2014.
Il est ainsi créé un article 4 à l'annexe I de la convention collective de la meunerie dans les termes qui suivent :

« Article 4
Maintien en vigueur temporaire d'une grille de salaires par coefficients

Afin de respecter le délai de 24 mois accordé aux entreprises pour mettre en place la nouvelle grille de classifications, une grille de salaires minima pour les salariés continuant à être classés dans cette attente sur la base d'un coefficient, en application de l'ancien système de classification, est réévaluée et maintenue en vigueur jusqu'au 6 juin 2014.
Ainsi, les anciennes annexes B et C de l'annexe I de la convention collective sont modifiées et reprises à l'annexe D ci-dessous. »

ART. 5

L'annexe A de l'annexe I de la convention collective est annulée et remplacée par ce qui suit :
« Annexe A à l'annexe I "Salaires" : prime de vacances
A partir du 1er juin 2012, le montant brut de la prime de vacances calculée et versée, en application de l'article 92 des dispositions communes de la convention collective de la meunerie, à un salarié dont le droit à congés payés est égal à 30 jours ouvrables, est égal à 275 €. »
Les annexes B et C sont annulées et remplacées par ce qui suit :
« Annexe B à l'annexe I "Salaires" : rémunération mensuelle minimum (REMM), niveaux I à IX
A la date de signature du présent avenant, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal
I	1 427
II	1 500
III	1 575
IV	1 660
V	1 880
VI	2 200
VII	2 690
VIII	3 235
IX	4 050

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé a minima au niveau VI), conformément à l'article 15 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, le salaire minimum de son niveau détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 1er de l'annexe I "Salaires".
Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.
Annexe C à l'annexe I "Salaires" : amélioration du salaire minimum en fonction de la position obtenue par le salarié
Le parcours professionnel du salarié au regard de l'emploi qu'il occupe peut être valorisé par l'octroi d'un montant ajouté à la rémunération mensuelle minimum correspondant à la classification du salarié.
A la date de signature du présent avenant, ces montants, déterminés en fonction de la position obtenue par le salarié à l'intérieur de son niveau, sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Position	Amélioration de la REMM
I	B	+ 20
	C	+ 40
II	B	+ 20
	C	+ 40
III	B	+ 20
	C	+ 40
IV	B	+ 60
	C	+ 120
V	B	+ 60
	C	+ 120
VI	B	+ 150
	C	+ 300
VII	B	+ 150
	C	+ 300

VIII	B	+ 150
	C	+ 300
IX	B	+ 150
	C	+ 300

Annexe D à l'annexe I « Salaires » : rémunération mensuelle minimum (REMM) pour les salariés demeurant classés sur la base de coefficients, dans l'attente de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification
Cette nouvelle annexe D annule et remplace, à l'annexe I de la convention collective de la meunerie, les annexes B et C définies par l'avenant n° 34 du 17 mai 2011 dans les termes qui suivent :
« Les salaires définis par la présente annexe sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation n'emporte pas, en tant que telle, de conséquences au niveau des salaires réels versés aux salariés, dans la mesure où ces derniers s'avèrent être équivalents ou supérieurs.
Cette annexe qui fixe la grille de salaires minima par coefficients reste applicable pendant le délai de mise en place des nouvelles classifications (annexe VI "classifications"), soit jusqu'au 6 juin 2014.
Dans ce cadre, il est rappelé que les entreprises ont la possibilité de continuer à appliquer les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatives à la prime d'ancienneté et au congé de fractionnement.
A partir du 1er juin 2012, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés continuant à relever temporairement de l'ancienne classification reposant sur des coefficients inférieurs à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Rémunération mensuelle minimum
I	120	1 413,62
	125	1 418,85
	130	1 424,07
	135	1 429,30
II	140	1 434,53
	145	1 439,76
	150	1 444,98
	155	1 450,21
	160	1 455,44
	165	1 460,67
III	170	1 465,90
	175	1 475,31
	180	1 500,41
	185	1 524,45
	190	1 548,50
	195	1 572,54
IV	200	1 596,59
	205	1 620,65
	210	1 644,69

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.
A partir du 1er juin 2012, le montant brut de la rémunération mensuelle minimum applicable aux salariés justifiant d'un coefficient égal ou supérieur à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) est déterminé par application de la

formule de calcul suivante, dans laquelle “C” représente le coefficient hiérarchique attribué à l'intéressé conformément aux dispositions de l'annexe “Classifications”.
A partir du 1er juin 2012 : REMM = 1 060,73 + (5,426 x [C – 100]).
Exemples :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mensuelle minimum
220	1 711,85
250	1 874,63
300	2 145,93
350	2 417,23
400	2 688,53
450	2 959,83
500	3 231,13
550	3 502,43
600	3 773,73
650	4 045,03
700	4 316,33

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé à un coefficient au moins égal à 300), conformément à l'article 15 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, la formule de calcul définie ci-dessus détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 1er de l'annexe I “Salaires”.
Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

(1) les annexes B et D à l'annexe I « Salaires » sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 28 février 2013 - art. 1)

ART. 6

A l'article 50 des dispositions communes de la convention collective de la meunerie, le paragraphe suivant :
« Les rémunérations mensuelles minimum sont fixées, pour chaque coefficient, par l'annexe “ Salaires ” de la convention collective. »
est annulé et remplacé par :
« Les rémunérations mensuelles minimum sont fixées, pour chaque niveau, par l'annexe “ Salaires ” de la convention collective. »

ART. 7

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir en octobre 2012 afin de rediscuter des salaires minima conventionnels, en fonction de l'augmentation du Smic qui sera annoncée début juillet 2012.

ART. 8

Afin de parvenir à mieux supprimer ou réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont engagé une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, à partir des données recueillies par la branche dans le cadre de la démarche spécifique mise en œuvre à ce sujet et des travaux menés par Observia.
Cette négociation est actuellement en cours et a déjà abouti à un projet d'accord comportant un article 5 intitulé « Mesures en faveur d'une réduction des écarts de rémunération » prévoyant des mesures spécifiques et adaptées à la branche.

(1) L'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 28 février 2013 - art. 1)

ART. 9

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises puissent bénéficier de la nouvelle grille de salaires minima par niveaux au plus tôt.
En conséquence, le présent avenant entrera en vigueur le 1er juin 2012 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.
Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
Les partenaires sociaux demandent donc expressément aux services du ministre chargé du travail une application de l'accord la plus rapide possible.

ART. 10

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 11

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 30

Avenant salaires : Avenant n° 39 du 16 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective de la meunerie.
Il fixe les minima professionnels définis à l'annexe B de l'annexe I relative à la grille de salaires rattachée au système de classifications par critères classants ainsi qu'à l'annexe D de l'annexe I relative à la grille de salaires par coefficients.
Ces nouvelles annexes B et D à l'annexe I « Salaires » de la convention collective de la meunerie, modifiées selon les dispositions figurant aux articles 2 et 3 du présent avenant, annulent et remplacent respectivement l'annexe B définie par l'avenant n° 36 du 19 juin 2012 et l'annexe D définie par l'avenant n° 37 du 11 octobre 2012.

ART. 2

A partir du 1er janvier 2013 puis du 1er juillet 2013, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit.

(En euros.)

Niveau	Rémunération mensuelle minimale	
	A partir du 1er janvier 2013	A partir du 1er juillet 2013
I	1 439,84	1 445,60
II	1 513,50	1 519,55
III	1 589,18	1 595,54
IV	1 674,94	1 681,64
V	1 896,92	1 904,51
VI	2 219,80	2 228,68
VII	2 714,21	2 725,07
VIII	3 264,12	3 277,18
IX	4 086,45	4 102,80

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé a minima au niveau VI), conformément à l'article 15 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, le salaire minimum de son niveau détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 1er de l'annexe I « Salaires ».
Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ART. 3

Les salaires définis par la présente annexe sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation n'emporte pas, en tant que telle, de conséquences au niveau des salaires réels versés aux salariés, dans la mesure où ces derniers s'avèrent être équivalents ou supérieurs.
Cette annexe qui fixe la grille de salaires minima par coefficients reste applicable pendant le délai de mise en place des nouvelles classifications (annexe VI « Classifications »), soit jusqu'au 6 juin 2014.
Dans ce cadre, il est rappelé que les entreprises ont la possibilité de continuer à appliquer les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatives à la prime d'ancienneté et au congé de fractionnement.
A partir du 1er janvier 2013, puis du 1er juillet 2013, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimale garantie aux salariés continuant à relever temporairement de l'ancienne classification reposant sur des coefficients inférieurs à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Rémunération mensuelle minimale	
		A partir du 1er janvier 2013	A partir du 1er juillet 2013
I	120	1 434,90	1 434,90
	125	1 440,21	1 440,21
	130	1 445,51	1 445,51
	135	1 450,81	1 450,81
II	140	1 456,12	1 456,12
	145	1 461,44	1 461,44
	150	1 466,73	1 466,73
	155	1 472,04	1 472,04
	160	1 477,35	1 477,35
	165	1 482,66	1 482,66
III	170	1 487,96	1 487,96
	175	1 497,52	1 497,52
	180	1 522,99	1 522,99
	185	1 547,40	1 547,40
	190	1 571,81	1 571,81
	195	1 596,21	1 596,21
IV	200	1 620,63	1 620,63
	205	1 635,24	1 641,78
	210	1 659,49	1 666,13

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé, indépendamment des majorations légales éventuellement dues.
A partir du 1er janvier 2013, puis du 1er juillet 2013, le montant brut de la rémunération mensuelle minimum applicable aux salariés justifiant d'un coefficient égal ou supérieur à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) est déterminé par application de la formule de calcul suivante, dans laquelle « C » représente le coefficient hiérarchique attribué à l'intéressé, conformément aux dispositions de l'annexe « Classifications ».
A partir du 1er janvier 2013 : REMM = 1 070,28 + (5,474 × [C – 100]).
A partir du 1er juillet 2013 : REMM = 1 074,56 + (5,495 × [C – 100]).
Exemples :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mensuelle minimale	
	A partir du 1er janvier 2013	A partir du 1er juillet 2013
220	1 727,16	1 733,96
250	1 891,38	1 898,81
300	2 165,08	2 173,56
350	2 438,78	2 448,31
400	2 712,48	2 723,06
450	2 986,18	2 997,81
500	3 259,88	3 272,56
550	3 533,58	3 547,31
600	3 807,28	3 822,06

650	4 080,98	4 096,81
700	4 354,68	4 371,56

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé à un coefficient au moins égal à 300), conformément à l'article 15 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, la formule de calcul définie ci-dessus détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 1er de l'annexe I « Salaires ».
Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ART. 4

L'annexe A de l'annexe I « Salaires » : prime de vacances, de la convention collective est annulée et remplacée par ce qui suit :
« A partir du 1er janvier 2013, le montant brut de la prime de vacances calculée et versée, en application de l'article 92 des dispositions communes de la convention collective de la meunerie, à un salarié dont le droit à congés payés est égal à 30 jours ouvrables, est égal à 280 €. »

ART. 5

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises puissent bénéficier de la nouvelle grille de salaires minima par niveaux au plus tôt.
En conséquence, le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2013 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.
Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
Les partenaires sociaux demandent donc expressément aux services du ministre chargé du travail une application de l'accord la plus rapide possible.

ART. 6

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 7

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

Les partenaires sociaux se sont réunis au début de l'année 2013 afin de rediscuter des salaires minima dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.
Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.
Il a été convenu ce qui suit :

SECTION 31

Avenant salaires : Avenant n° 42 du 11 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014

Source officielle Légifrance

ART.

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :
Les partenaires sociaux se sont réunis en janvier 2014 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires minimaux.
Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.
Il a été convenu ce qui suit :

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective de la meunerie.
Il fixe les minima professionnels définis à l'annexe B de l'annexe I relative à la grille de salaires rattachée au système de classifications par critères classants ainsi qu'à l'annexe D de l'annexe I relative à la grille de salaires par coefficients.
Ces nouvelles annexes B et D à l'annexe I « Salaires » de la convention collective de la meunerie, modifiées selon les dispositions figurant aux articles 2 et 3 du présent avenant, annulent et remplacent les annexes B et D définies par l'avenant n° 39 du 16 janvier 2013.

ART. 2

A partir du 1er février 2014, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimale garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal à partir du 1er février 2014
I	1 461,50
II	1 536,27
III	1 613,09
IV	1 700,14
V	1 925,46
VI	2 253,20
VII	2 755,05
VIII	3 313,23
IX	4 147,93

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé a minima au niveau VI), conformément à l'article 15 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, le salaire minimal de son niveau détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 1er de l'annexe I « Salaires ».
Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ART. 3

Les salaires définis par la présente annexe sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation n'emporte pas, en tant que telle, de conséquences au niveau des salaires réels versés aux salariés, dans la mesure où ces derniers s'avèrent être équivalents ou supérieurs.
Cette annexe qui fixe la grille de salaires minima par coefficients reste applicable pendant le délai de mise en place des nouvelles classifications (annexe VI « Classifications »), soit jusqu'au 6 juin 2014.
Dans ce cadre, il est rappelé que les entreprises ont la possibilité de continuer à appliquer les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatives à la prime d'ancienneté et au congé de fractionnement.
A partir du 1er février 2014, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimale garantie aux salariés continuant à relever temporairement de l'ancienne classification reposant sur des coefficients inférieurs à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Rémunération mensuelle minimale à partir du 1er février 2014
I	120	1 450,68
	125	1 456,05
	130	1 461,41
	135	1 466,77
II	140	1 472,14
	145	1 477,52
	150	1 482,86
	155	1 488,23
	160	1 493,60
	165	1 498,97
III	170	1 504,33
	175	1 513,99
	180	1 539,74
	185	1 564,42
	190	1 589,10
	195	1 613,77
IV	200	1 638,46
	205	1 659,84
	210	1 684,46

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.
A partir du 1er février 2014, le montant brut de la rémunération mensuelle minimale applicable aux salariés justifiant d'un coefficient égal ou supérieur à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) est déterminé par application de la formule de calcul suivante, dans laquelle C représente le coefficient hiérarchique attribué à l'intéressé, conformément aux dispositions de l'annexe « Classifications ».
A partir du 1er février 2014 : REMM = 1 086,38 + (5,555 × [C – 100]).

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mensuelle minimale à partir du 1er février 2014
220	1 752,98
250	1 919,63
300	2 197,38
350	2 475,13
400	2 752,88
450	3 030,63
500	3 308,38
550	3 586,13
600	3 863,88
650	4 141,63
700	4 419,38

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé à un coefficient au moins égal à 300), conformément à l'article 15 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, la formule de calcul définie ci-dessus détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 1er de l'annexe I « Salaires ».
Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ART. 4

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises puissent bénéficier de la nouvelle grille de salaire minima par niveaux au plus tôt.
En conséquence, le présent avenant entrera en vigueur le 1er février 2014 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.
Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
Les partenaires sociaux demandent donc expressément aux services du ministre chargé du travail une application de l'accord la plus rapide possible.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 6

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 32

Avenant salaires : Avenant n° 43 du 23 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective de la meunerie.
Il fixe les minima professionnels définis à l'annexe B de l'annexe I relative à la grille de salaires rattachée au système de classifications par critères classants.
Cette nouvelle annexe B à l'annexe I « Salaires » de la convention collective de la meunerie, modifiées selon les dispositions figurant aux articles 2 et 3 du présent avenant, annule et remplace l'annexe B définie par l'avenant n° 42 du 11 février 2014.
L'annexe D de l'annexe I relative à la grille de salaires par coefficient est supprimée puisqu'elle n'est plus en vigueur depuis le 7 juin 2014 conformément à l'avenant n° 35 du 19 juin 2012.

ART. 2

A partir du 1er janvier 2015, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit.

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum à partir du 1er janvier 2015
I	1 473,19
II	1 548,56
III	1 626,00
IV	1 713,74
V	1 940,86
VI	2 271,22
VII	2 777,09
VIII	3 339,73
IX	4 181,11

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé a minima au niveau VI), conformément à l'article 15 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, le salaire minimum de son niveau détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 1er de l'annexe I « Salaires ».
Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ART. 3

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises puissent bénéficier de la nouvelle grille de salaires minima par niveau au plus tôt.
En conséquence, le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2015 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.
Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
Les partenaires sociaux demandent donc expressément aux services du ministre chargé du travail une application de l'accord la plus rapide possible.

ART. 4

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 5

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

Les partenaires sociaux se sont réunis en janvier 2015 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires minima.
Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.
Il a été convenu ce qui suit :

SECTION 33

Avenant salaires : Avenant n° 9 du 19 mars 2019 relatif aux rémunérations mensuelles minimum au 1er mars 2019

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux se sont réunis entre janvier et mars 2019 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires minima.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

ART. 2

À partir du 1er mars 2019, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	Échelon	Salaires minima à partir du 1er mars 2019
Niveau I		1 544
Niveau II		1 622
Niveau III		1 703
Niveau IV		1 795
Niveau V		2 032 €
Niveau VI	1 (1)	2 197
	2	2 368
Niveau VII		2 896
Niveau VIII		3 483
Niveau IX		4 359
(1) Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.		

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ART. 3

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 4

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises puissent bénéficier de la nouvelle grille de salaires minima par niveau au plus tôt.

En conséquence, le présent avenant entrera en vigueur le 1er mars 2019 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les partenaires sociaux demandent donc expressément aux services du ministre chargé du travail, une application de l'accord la plus rapide possible.

ART. 5 Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 6 Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 34

Avenant salaires : Avenant n° 13 du 7 janvier 2020 relatif aux rémunérations mensuelles minimum (REMM) au 1er janvier 2020

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux se sont réunis en janvier 2020 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires minima ;

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

ART. 2

À partir du 1er janvier 2020, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

Niveau	Échelon	Salaire minimum à partir du 1er janvier 2020
I		1 564,07 €
II		1 643,09 €
III		1 725, 14 €
IV		1 818,34 €
V		2 058,42 €
VI	1 [1]	2 225,56 €
	2	2 398,78 €
VII		2 933,65 €
VIII		3 528,28 €
IX		4 415,67 €
[1] Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.		

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placée en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ART. 3

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 4

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises puissent bénéficier de la nouvelle grille de salaires minima par niveau au plus tôt.

En conséquence, le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2020 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les partenaires sociaux demandent donc expressément aux services du ministre chargé du travail, une application de l'accord la plus rapide possible.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 6

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 35

Avenant salaires : Avenant n° 15 du 28 janvier 2021 relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) au 1er février 2021

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux se sont réunis en janvier 2021 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires minima.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

ART. 2

À partir du 1er février 2021, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire minimum à partir du 1er février 2021
I		1 579,71
II		1 659,52
III		1 743,01
IV		1 836,52
V		2 079,00
VI	1 (1)	2 247,82
	2	2 422,77
VII		2 962,99
VIII		3 563,56
IX		4 459,83
(1) Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.		

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ART. 3

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 4

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises puissent bénéficier de la nouvelle grille de salaires minima par niveau au plus tôt.

En conséquence, le présent avenant entrera en vigueur le 1er février 2021 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les partenaires sociaux demandent donc expressément aux services du ministre chargé du travail, une application de l'accord la plus rapide possible.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'homme de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 6

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 36

Avenant salaires : Avenant n° 17 du 10 novembre 2021 relatif aux rémunérations mensuelles minimales au 1er novembre 2021

Source officielle Légifrance

ART.

À la suite de l'augmentation du Smic annoncée et mise en œuvre par le Gouvernement au 1er octobre 2021, les partenaires sociaux se sont réunis le 10 novembre 2021 ;

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent :

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe 2 relative aux salaires minima.

ART. 2

À partir du 1er novembre 2021, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

Niveaux	Échelon	Salaires minima à partir du 1er novembre 2021
Niveau I		1 614,71 €
Niveau II		1 694,52 €
Niveau III		1 778,01 €
Niveau IV		1 871,52 €
Niveau V		2 114,00 €
Niveau VI	1 [1]	2 282,82 €
	2	2 457,77 €
Niveau VII		2 997,99 €
Niveau VIII		3 598,56 €
Niveau IX		4 494,83 €
[1] Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.		

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ART. 3

Compte-tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er novembre 2021 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les partenaires sociaux demandent donc expressément aux services du ministre chargé du travail, une application de l'accord la plus rapide possible.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 6

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 37

Avenant salaires : Avenant n° 20 du 11 mai 2022 relatif aux salaires minima au 1er mai 2022

Source officielle Légifrance

ART.

Après avoir échangé sur la situation des secteurs d'activité et des salariés lors de leur réunion du 11 mai 2022, les partenaires sociaux ont discuté de l'évolution de la grille des salaires minima de la branche en prenant en compte l'évolution du Smic annoncé par le Gouvernement à compter du 1er mai.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

ART. 2

À partir du 1er mai 2022, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	Échelon	Salaires minima à partir du 1er mai 2022
Niveau I		1 677,09
Niveau II		1 757,85
Niveau III		1 842,35
Niveau IV		1 936,98
Niveau V		2 182,37
Niveau VI	1 [1]	2 353,21
	2	2 530,26
Niveau VII		3 076,97
Niveau VIII		3 684,74
Niveau IX		4 591,77
[1] Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.		

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ART. 3

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er mai 2022 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 6

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 38

Avenant salaires : Avenant n° 23 du 17 janvier 2023 relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) au 1er février 2023

Source officielle Légifrance

ART.

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Après avoir échangé sur la situation des secteurs d'activité et des salariés lors de leur réunion du 17 janvier 2023, les partenaires sociaux ont discuté de l'évolution de la grille des salaires minima de la branche.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

Les montants fixés à l'article 2 du présent avenant prennent en compte l'engagement des partenaires sociaux, pris dans l'avenant n° 22 du 28 septembre 2022 relatif à la REMM 2022, d'appliquer, pour les salariés ayant le statut cadre, un supplément d'augmentation qui s'ajoute au taux global négocié.

ART. 2

À partir du 1er février 2023, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

Niveaux	Échelon	Salaires minima à partir du 1er février 2023
Niveau I		1 742,58 €
Niveau II		1 824,88 €
Niveau III		1 910,98 €
Niveau IV		2 017,26 €
Niveau V		2 268,54 €
Niveau VI	1 [1]	2 443,48 €
	2	2 624,78 €
Niveau VII		3 184,61 €
Niveau VIII		3 806,97 €
Niveau IX		4 735,76 €
[1] Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.		

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ART. 3

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er février 2023 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 6

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 39

Avenant salaires : Avenant n° 25 du 10 mai 2023 relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) au 1er mai 2023

Source officielle Légifrance

ART.

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Lors de la réunion de la CPPNIC du 10 mai 2023, après avoir échangé sur la situation économique de leurs secteurs d'activité, les partenaires sociaux ont discuté de l'évolution de la grille des salaires minima de la branche en prenant en compte l'évolution du Smic entrée en vigueur depuis le 1er mai 2023.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

ART. 2

À partir du 1er mai 2023, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

Niveaux	Échelon	Salaires minima à partir du 1er mai 2023
I		1 780,92 €
II		1 865,03 €
III		1 953,02 €
IV		2 057,61 €
V		2 313,91 €
VI	1 [1]	2 487,46 €
	2	2 672,03 €
VII		3 241,93 €
VIII		3 875,5 €
IX		4 821 €
[1] Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.		

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ART. 3

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er mai 2023 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 6

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 40

Avenant salaires : Avenant n° 26 du 17 janvier 2024 relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) au 1er janvier 2024

Source officielle Légifrance

ART.

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Après avoir échangé sur la situation des secteurs d'activité et des salariés lors de leur réunion du 17 janvier 2024, les partenaires sociaux ont discuté de l'évolution de la grille des salaires minima de la branche.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent :

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

ART. 2

À partir du 1er janvier 2024, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

Niveaux	Échelon	Salaires minima à partir du 1er janvier 2024
Niveau I		1 812,98 €
Niveau II		1 898,60 €
Niveau III		1 988,17 €
Niveau IV		2 094,65 €
Niveau V		2 355,56 €
Niveau VI	1 [1]	2 532,23 €
	2	2 720,13 €
Niveau VII		3 300,28 €
Niveau VIII		3 945,26 €
Niveau IX		4 907,78 €
[1] Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.		

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ART. 3

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2024 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 6

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).