Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2567

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006

DERNIER AVENANT SALAIRES
Avenant n° 2 du 12 décembre 2007 relatif aux salaires

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000018827610

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000018827610

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
8 novembre 2026 à 03:21

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 7.1
- Article 7.2
- Article
- Article
- Article 1er
- Article 1.1
- Article 1.2
- Article 1.3
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 4.1 (1)
- Article 4.2
- Article 4.3
- Article 4.4
- Article 4.5 (1)
- Article 4.6
- Article 4.7
- Article 5
- Article 6
- Article 7
- Article 7.1
- Article 7.2 (1)
- Article 7.3 (1)
- Article 7.4 (1)
- Article 8 (1)
- Article 9 (1)
- Article 10
- Article 11
- Article 12
- Article 12.1
- Article 12.2
- Article 12.3
- Article 12.4
- Article 12.5
- Article 12.6

Article 12.7
Article 12.8
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 6.1
Article 6.2
Article 6.3
Article 6.4
Article 6.5
Article 6.6
Article 6.7
Article 6.8
Article 6.9
Article
Article 9.1
Article 9.2 (1)
Article 9.3
Article 8.1
Article
Article 11.1
Article 11.2 (1)
Article 11.3
Article 11.4
Article 11.5
Article 11.6
Article 11.7 (1)
Article 10.1
Article 10.2
Article 10.3
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 2.4
Article 1.1

Article 1.2
Article 1.3
Article 1.4
Article 1.5
Article 1.6
Article 1.7
Article 1.8
Article 1.9
Article 1.10
Article
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 3.4
Article
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Article
Article 1
Article 2
Article 4
Article 6
Article
Article
Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Article 5.4
Article 5.5
Article 4.1 (1)
Article 4.2
Article 4.3
Article 4.4

Article 4.5
Article 4.6
Article 4.7
Article 4.8
Article 4.9
Article 4.10 (1)
Article 4.11
Article 4.12
Article 4.13
Article 4.14 (1) (2)
Article 4.15
Article 4.16
Article 4.17
Avenant salaires en vigueur
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Accord du 29 février 2008 relatif au régime de prévoyance
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 4.4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article
Avenant salaires : Accord du 11 janvier 2006 relatif aux salaires

Article

Avenant salaires : Avenant n° 1 du 16 février 2007 relatif aux salaires

Article 1

Article 2

Article

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006

ART. 7.1

Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, il est convenu d'appliquer la législation en vigueur.

7.1.1. Congés d'ancienneté
Le salarié bénéficie des jours de congés d'ancienneté ci-dessous :

7.1.1.1. Ouvriers et employés

ANCIENNETÉ / ÂGE	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans	APRÈS 20 ans	APRÈS 25 ans	APRÈS 30 ans
Moins de 55 ans			2 jours (*)	4 jours (*)	6 jours (*)
55 ans et +	1 jour	2 jours	3 jours	4 jours	6 jours
(*) Attribution de jours de congés ou indemnité compensatrice correspondante (au choix de l'employeur).					

7.1.1.2. TAM et cadres

ANCIENNETÉ	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans	APRÈS 20 ans	APRÈS 25 ans	APRÈS 30 ans
	1 jour	2 jours	3 jours	5 jours	6 jours

7.1.1.3. Les dispositions des articles 7. 1. 1 et 7. 1. 2 ne sont pas applicables dans les entreprises ayant fait usage de la dérogation prévue à l'article 12. 1. 1 de l'accord du 18 mars 1999 relatif à l'emploi, l'aménagement et la réduction du temps de travail.

7.1.2. Congés payés

7.1.2.1. Ordre des départs
L'ordre des départs en vacances est établi par l'employeur après consultation des délégués du personnel et, pour les cas particuliers, des intéressés.
L'ordre des départs est établi, dans la mesure du possible, compte tenu des souhaits exprimés par les intéressés, de leur ancienneté dans l'établissement et de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit. En tout état de cause, les conjoints travaillant dans la même entreprise bénéficieront d'un droit au départ en congés simultané. Les congés du personnel dont les enfants fréquentent l'école sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.
Lorsque cela s'avère possible, l'ordre des départs en vacances est porté à la connaissance du personnel par affichage dès le 15 janvier (1).
Lorsque l'employeur estime n'être pas en mesure de l'afficher dès cette date, il s'efforce, en tout cas, de préciser les dates de départ des membres du personnel ayant fait savoir qu'ils devraient procéder à des locations en vue de leurs vacances (1).

En tout état de cause, et sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre des départs en vacances devra être affiché au plus tard au 1er avril (2).

7.1.2.2. Salariés originaires de pays étrangers ou des DOM-TOM
Des dispositions spéciales pourront être prises dans le cadre des établissements et d'un commun accord entre l'employeur et les salariés intéressés, pour faciliter la prise de congés des salariés originaires de pays étrangers ou des DOM-TOM situés à plus de 500 kilomètres de la frontière française ou de la métropole et désirant se rendre à cette occasion dans leur pays d'origine.

7.1.2.3. Détermination de la durée des congés
Sont considérées comme temps de travail effectif pour l'application des congés payés :
— les périodes de congé maternité,
— les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accident du travail ou d'accident du trajet survenu au service de l'établissement, limitées à une période de 1 an,
— les périodes de maladie dûment justifiées dans la limite d'une durée totale de :
— 2 mois pour les salariés ayant 1 à 10 ans d'ancienneté ;
— 3 mois après 10 ans d'ancienneté,

— les périodes d'absences autorisées pour événements familiaux ;
— enfin les périodes assimilées à du travail effectif par l'article L. 223-4 du code du travail.

7. 1. 2. 4. Congé sans solde
Les salariés ayant au moins 6 mois de présence au 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier, dans le cadre du plan de départ en vacances fixé à l'article 7. 1. 2. 1 ci-dessus, d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à 1 an de présence.
Toutefois, la condition d'ancienneté de 6 mois ne s'applique pas aux jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente.

7.1.2.5. Indemnité de congés payés
L'indemnité de congés payés est égale, conformément à la loi, au 1 / 10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler pendant la période de congés.
Les modalités de paiement de l'indemnité de congé sont fixées par accord entre l'employeur et les salariés intéressés.
Lorsqu'un salarié part en congé, il peut, avant son départ, demander à percevoir sous forme d'acompte une somme correspondant à tout ou partie de son indemnité de congé payé.
Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante doivent figurer sur le bulletin de paie.

7.1.2.6. Rappel pendant les congés (3)

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé est rappelé pour les besoins du service, il lui est accordé un congé supplémentaire effectif de 2 jours ouvrés. Les frais de voyage et les frais supplémentaires qui sont occasionnés par ce rappel lui sont remboursés sur justification.

7.1.3. Congé de maternité
L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constaté, et dont, dans diverses hypothèses, la durée est fixée par la loi, est indemnisée par l'employeur à 90 % du salaire brut de l'intéressée, déduction faite du montant des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation (4).
Cette disposition peut être couverte par un régime collectif de prévoyance selon les modalités prévues à l'article 8. 1.
En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans les limites fixées par la loi.
Dans cette hypothèse, si la salariée remplit les conditions fixées par l'article 8. 1 de la présente convention, elle bénéficie pendant cette durée des indemnités complémentaires prévues par ce texte sans qu'il y ait lieu d'observer le délai de carence éventuellement applicable.

(*1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 223-7 et D. 223-4 du code du travail (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).*

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 223-7 et D. 223-4 du code du travail aux termes desquelles la période ordinaire des vacances doit être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant l'ouverture de la période (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

(3) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail, qui prévoient que le fractionnement par l'employeur du congé principal requiert l'agrément du salarié (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

NOTA

(4) Les salariés percevront dans la limite du plafond de sécurité sociale des indemnités égales au salaire diminué des cotisations sociales, de la CRDS et de la CSG. Le salaire net sera donc maintenu.

ART. 7.2

7.2.1. Absences exceptionnelles pour événements de famille (1)
Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés (nombre de jours) :

(Voir tableau page suivante.)

CONDITION D'ANCIENNETÉ	AUCUNE	1 MOIS	3 MOIS	1 AN
Mariage du salarié	4			1 semaine civile
Mariage d'un enfant	1			2
Décès du conjoint (y compris PACS) : — avec enfant de moins de 16 ans au foyer — sans enfant de moins de 16 ans au foyer	 2 2			 5 3
Décès d'un enfant (y compris PACS) : — vivant au foyer — ne vivant pas au foyer	 2 2			3
Décès du père, de la mère	1	2		
Décès d'un beau-parent		2		
Décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant				1
Décès d'un frère, d'une sœur			1	
Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur				1
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours (consécutifs ou non)			

Un jour d'absence payé supplémentaire est accordé pour le mariage d'un enfant ou le décès d'un grand-parent, si le lieu de l'événement est situé à plus de 200 kilomètres.

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

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

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

7.2.5. Rémunérations
Dès lors qu'il s'agit bien d'une absence de courte durée motivée par une obligation de caractère impératif — c'est-à-dire une obligation à laquelle on ne peut se soustraire, à jour et heure donnés —, l'intégralité de l'absence visée ne doit donner lieu à aucune déduction, quel que soit l'horaire de travail du salarié en cause et cela même dans le cas où le salarié bénéficie d'un horaire dit « flexible ».
Il en résulte en pratique que, lorsqu'un salarié bénéficie d'une telle autorisation, sa rémunération ne doit pas s'en trouver affectée et que, notamment, les heures supplémentaires qu'il est susceptible d'avoir effectuées au cours de la semaine considérée — heures dont le décompte doit se faire, conformément à la loi, dans le cadre de la semaine — doivent être

rémunérées avec les majorations correspondantes.
Le fait d'avoir bénéficié d'une autorisation d'absence ne peut cependant en aucun cas, et notamment lorsque interviennent des variations d'horaire, avoir pour effet de porter la rémunération de l'intéressé à un niveau supérieur à ce qu'elle aurait été s'il avait normalement travaillé le jour où se situe l'absence autorisée.
Ces dispositions s'appliquent à toute absence autorisée dans les conditions prévues ci-dessus ; ne sont pas visées ici les autres absences susceptibles d'être autorisées, comme celles qui pourraient l'être pour des raisons de convenance personnelle.

7.2.6. Absences pour maladie et accident
Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception de l'accident du travail et de la maladie professionnelle, dont, sauf cas de force majeure, l'employeur est averti dans les 48 heures et dont la justification lui est fournie par l'intéressé dans les 3 jours, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà des durées indiquées ci-dessous pour le personnel et n'apportent pas au service une perturbation nécessitant le remplacement effectif du salarié absent :
— ayant entre 1 an et 3 ans d'ancienneté : 3 mois ;
— ayant entre 3 ans et 10 ans d'ancienneté : 6 mois ;
— ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 9 mois.
Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident 2 ou plusieurs fois au cours d'une même année civile, la garantie prévue aux paragraphes ci-dessus resterait limitée en tout état de cause à une durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus.
Le salarié malade ou accidenté s'efforcera, en temps utile, d'informer la direction de son intention de reprendre le travail.
Une visite de reprise est obligatoire après une absence pour maladie professionnelle, un congé de maternité, une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, en cas d'absences répétées pour raison de santé au plus tard dans les 8 jours de la reprise du travail. Elle a pour but d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié, ou éventuellement de l'une ou de l'autre de ces mesures. En cas d'accident du travail, la visite médicale de reprise aura lieu si l'absence a duré au moins 8 jours ; mais le médecin du travail devra être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 8 jours pour cause d'accident du travail.
Si le salarié est déclaré, par le médecin du travail, inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit rechercher un reclassement. Le reclassement doit être recherché même si l'inaptitude n'est que temporaire.
Dans le cas où une incapacité momentanée, médicalement constatée, aurait empêché le malade ou accidenté de reprendre son travail dans les délais de garantie prévus ci-dessus, il bénéficie pendant une durée de 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité d'un droit de priorité pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités.
Pour bénéficier de ce droit de priorité, l'intéressé doit notifier à la direction, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

7.2.7. Autres absences
Les congés mutualistes, de représentation d'une association ou d'une mutuelle, les absences pour participer à l'activité d'organismes sociaux, d'organismes paritaires, les congés de candidats parlementaires, des élus parlementaires, des élus locaux, des conseillers prud'hommes sont régis conformément au code du travail, aux textes conventionnels et aux contrats de travail.
L'employeur laissera aux salariés le temps nécessaire pour participer aux séances plénières de ces conseils et institutions ou des commissions qui en dépendent.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail, qui ne prévoient pas de condition d'ancienneté pour pouvoir bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-28-8 du code du travail, qui prévoient un droit à congé de 3 jours par an pour les enfants âgés de moins de 16 ans (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

ART.

Fait à Paris, le 3 mars 2006

Alliance 7 et les organisations patronales figurant à l'annexe 1.

Alliance des syndicats des industries de la biscotterie, de la biscuiterie, des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers (l'Alliance 7) ;
Syndicat national des fabricants de café soluble ;
Syndicat national de l'industrie et du commerce du café ;
Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France ;
Syndicat des fabricants de chicorée de France ;
Syndicat national des fabricants de bouillons et potages ;
Fédération des industries condimentaires de France ;
Syndicat national des fabricants de vinaigres ;
Chambre syndicale française de la levure ;
Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;
Syndicat du thé et des plantes à infusions ;
Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille.

CFDT ;
CFTC ;
CGC ;
CGT-FO.

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO.

ART.

La conclusion du présent accord, qui s'inscrit dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, témoigne de la volonté commune des parties signataires d'assurer, par la réduction et l'organisation du temps de travail, non seulement le développement et le maintien de l'emploi de toutes les catégories de personnel, mais également la réduction du chômage, l'amélioration des conditions de vie des salariés et l'insertion professionnelle des jeunes tout en préservant la compétitivité des entreprises.
La volonté d'atteindre les objectifs ainsi visés est exprimée à travers la diversité des moyens dont l'accord permet la mise en œuvre. Ce dernier donne aux entreprises la possibilité de choisir et d'adapter la formule d'organisation du travail répondant le mieux à leurs spécificités. Il leur permet de renforcer leur compétitivité et de conforter le développement et le maintien de l'emploi.
Bien qu'aucun engagement chiffré ne puisse être pris en matière d'emploi, les signataires soulignent leur volonté de favoriser l'emploi permanent et l'amélioration des conditions de vie des salariés.
Les parties entendent, pour l'application du présent accord, privilégier la négociation collective dans les entreprises telle que prévue par les dispositions de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 et par l'accord des 5 branches sur le développement de la négociation collective du 31 octobre 1997.

ART.
1er

ART. 1.1

Le temps de travail désigné dans le présent accord s'entend du temps de travail effectif tel que défini à l'article L. 212-4, alinéa 1 modifié, du code du travail.
En application de l'article précité, et compte tenu des spécificités de l'organisation du travail pratiquée dans les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, est notamment exclue du temps de travail effectif toute période d'inactivité pendant le poste, sous réserve que soient remplies les 3 conditions suivantes :
- le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur ;
- le salarié n'a pas à se conformer aux directives de l'employeur ;
- le salarié est libre de vaquer à des occupations personnelles.
Ainsi, n'est pas considéré comme temps de travail effectif le temps de pause « casse-croûte » tel que défini :
- à l'article 4 de l'annexe « Ouvriers » de la convention collective nationale des industries alimentaires diverses et des produits exotiques du 1er avril 1969 ;
- à l'article 4 de l'annexe « Ouvriers-Employés » de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers ;
- à l'article 4 de l'annexe « Ouvriers-Employés » de la convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées,
pour autant que celui-ci soit pris en dehors du poste de travail.
Les parties conviennent de considérer que ni la rémunération des temps de pause ni leur éventuelle incorporation à titre dérogatoire dans le calcul déterminant le déclenchement des majorations pour heures supplémentaires et les repos compensateurs légaux ne leur confèrent la nature de temps de travail effectif.

ART. 1.2

Le temps de travail effectif ne peut être supérieur à une durée hebdomadaire absolue de 46 heures et à une durée hebdomadaire moyenne de 44 heures sur toute période de 12 semaines consécutives.
La limite hebdomadaire absolue pourra être portée exceptionnellement à 48 heures, et dans la limite maximale de 6 semaines, dans les branches à activités saisonnières qui transforment les matières premières agricoles périssables énumérées ci-après :
- pendant la durée de la campagne de fabrication des cornichons (1er juillet au 30 septembre) ;
- en cas de gel, pendant la durée de la campagne de fabrication du céleri-rave (1er octobre au 15 février) ;
- pour la fabrication des hors-d'œuvre frais ne faisant l'objet d'aucun traitement de conservation ;
- dans la limite calendaire de chaque saison de production pour les entreprises traitant des produits agricoles à l'état frais destinés à la préparation d'aliments diététiques infantiles.
Toutefois, la mise en œuvre de ces dispositions dérogatoires fera l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

ART. 1.3

En dehors de toute modulation, la durée hebdomadaire du temps de travail peut être répartie sur 4 jours.

ART. 2

Tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de 24 heures, d'une durée minimale de repos de 11 heures consécutives entre deux postes.
Il peut être dérogé à cette règle dans les limites précisées par l'article D. 220 et suivants du code du travail. Le cas échéant, la durée de repos minimal pourra être réduite à 9 heures. L'intéressé bénéficiera alors d'un repos égal au moins à la différence entre les 11 heures susvisées et la durée réelle du repos sauf accord d'entreprise plus favorable.

ART. 3

Pour les salariés soumis à une organisation du travail particulière (modulation d'horaires), il conviendra pour une semaine d'absence pour congés payés de débiter le compteur « congés payés » du salarié d'un nombre d'heures correspondant à l'horaire hebdomadaire moyen de référence (calculé sur l'année) en vigueur dans l'entreprise, l'établissement, l'atelier ou le service concerné et pour une journée de congés payés de ce même nombre d'heures divisé par 5 (1).

Pour le personnel dont la durée du travail est décomptée en heures (base 35 heures hebdomadaires), la durée des congés payés telle que prévue par l'article L. 223-1 du code du travail s'entend comme 5 semaines à raison de 35 heures hebdomadaires (1).
La rémunération de ces congés respectera les dispositions légales en la matière.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 23 juin 1999, art. 1er).

ART. 4

ART. 4.1 (1)

Pour répondre aux variations pouvant être enregistrées dans l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier, tout en favorisant l'emploi permanent, la durée hebdomadaire du travail peut faire l'objet d'une modulation, sur tout ou partie de l'année.
Les entreprises qui choisiront de pratiquer la modulation de type III devront réduire la durée du temps de travail sur l'année. Cette nouvelle durée ne pourra être supérieure à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.
La durée annuelle correspondant à 35 heures hebdomadaires de travail se calcule de la manière illustrée dans l'exemple ci-dessous :

ANNÉE	1999	2000	2001
(1) Nombre total de jours dans l'année	365	366	365
(2) Nombre total de samedis	52	53	52
(3) Nombre total de dimanches	52	53	52
(4) Nombre total de jours fériés ouvrés	7	9	10
(5) Nombre total de jours ouvrés de congés payés	25	25	25
(6) Total (2) + (3) + (4) + (5)	136	140	139
(7) Nombre total de jours travaillés dans l'année : (1)-(6)	229	226	226
(8) Nombre total de semaines travaillées dans l'année : (7) / (5)	45, 80	45, 20	45, 20
(9) Total heures travaillées dans l'année : (8) x 35	1 603	1 582	1 582

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application des articles L. 212-8-2 (§ I) et L. 212-2-1 du code du travail (arrêté du 23 juin 1999, art. 1er).

ART. 4.2

L'amplitude hebdomadaire du temps de travail effectif pourra varier entre zéro et la durée maximale prévue à l'article 1.2 ci-avant.

ART. 4.3

Lorsqu'une entreprise pratique la modulation, la régularité des ressources mensuelles des salariés est assurée sur la base de l'horaire moyen de référence.

ART. 4.4

Les absences sont comptabilisées sur la base de l'horaire moyen de référence.
Un compte de compensation en temps est instauré pour chaque salarié. Il porte en positif les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen de référence. Il porte en négatif les heures payées mais non travaillées lorsque la durée du travail est inférieure à l'horaire moyen de référence.
Ce compte doit être apuré au terme de la période d'annualisation ou lors du départ du salarié.

ART. 4.5 (1)

La réglementation relative au chômage partiel doit être adaptée au présent dispositif pour tenir compte des horaires effectivement pratiqués lorsque ceux-ci sont inférieurs aux horaires programmés en période basse, de même que lorsque, en fin de période de modulation, il est constaté que la durée moyenne prévue n'a pas pu être atteinte. Cette adaptation peut faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 351-25 et R. 351-50 à 351-53 du code du travail (arrêté du 23 juin 1999, art. 1er).

ART. 4.6

La modulation est appliquée dans le cadre d'une programmation indicative annuelle qui doit obligatoirement faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, toute modification de la programmation étant portée à la connaissance des salariés intéressés, au moins 1 semaine à l'avance.

ART. 4.7

Si au terme de la période de modulation retenue, la durée hebdomadaire moyenne du travail constatée excède par semaine travaillée la durée moyenne conventionnelle de référence, ces heures excédentaires ouvrent droit à majoration ou à repos compensateur de remplacement. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Ces heures n'ouvrent pas droit au repos compensateur légal.

ART. 5

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail pourra être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos. Celle-ci pourra être combinée avec une modulation d'horaire.
A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'entreprise pourra organiser la réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos, sous réserve de respecter les conditions ci-après :
- pour les salariés soumis à un décompte horaire de leur durée du travail, le nombre de jours à octroyer sera obtenu en divisant le nombre d'heures de réduction du temps de travail sur l'année par la durée journalière moyenne de référence pratiquée dans l'entreprise ;
- le choix des jours de repos résultant de la réduction du temps de travail précitée reviendra, pour moitié d'entre eux, à l'employeur et pour moitié au salarié, sous réserve d'un délai de prévenance réciproque de 10 jours ouvrés ;
- les jours de repos seront pris dans un délai maximum de 1 an à partir de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, à l'exception de ceux qui auraient été éventuellement imputés au compte épargne-temps ;
- la rémunération mensuelle des salariés entrant dans ce dispositif sera lissée sur l'année.

ART. 6

Un contingent annuel d'heures supplémentaires peut être effectué sans qu'il y ait lieu à autorisation de l'inspection du travail. Ce contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 110 heures par an et par salarié. Il est majoré de 15 heures en l'absence d'annualisation.
Les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire, et dans les limites prévues dans le cadre de la modulation, ne s'imputent pas sur le contingent prévu au présent article.
Dans le but de favoriser le maintien, voire le développement de l'emploi, les parties conviennent que les heures supplémentaires prévues au présent article ne seront pas rémunérées. Dans ce cas, elles ouvrent droit à un congé compensateur d'une durée équivalente, majoration légale comprise.
Les conditions dans lesquelles ce congé de remplacement est pris sont fixées après avis des représentants du personnel ou, à défaut de ceux-ci, par accord avec les intéressés.
Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, une compensation différente du repos peut être prévue par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, après avis conforme des délégués du personnel. Cette compensation différente peut concerner tout ou partie des heures en cause (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 23 juin 1999, art. 1er).

ART. 7

ART. 7.1

Le personnel cadre, hors les cadres de direction, bénéficie de la réduction du temps de travail selon des modalités appropriées. Il bénéficie également des dispositions relatives au compte épargne-temps éventuellement mis en place dans l'entreprise.

ART. 7.2 (1)

Les signataires conviennent toutefois que pour le personnel cadre, en raison notamment de la nature de ses responsabilités, de l'importance de ses fonctions, de l'autonomie dans l'organisation de son travail et/ou de ses déplacements, un décompte du temps de travail en heures est difficile, voire inadapté.
Aussi est-il convenu que la durée du temps de travail du personnel concerné sera décomptée à l'année et en journées, sauf dispositions contraires prévues par un accord d'entreprise ou d'établissement.

Dispositions étendues sous réserve de l'application des articles L. 212-15-3 (§ 1 et III), L. 422-3, L. 432-3 et D. 220-8 du code du travail en tant que :
- des conventions de forfait annuel en jours ne pourront être conclues qu'avec le personnel cadre dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et leur bien-fondé devra reposer sur une analyse objective des fonctions réellement exercées ;
- l'accord ne précisant pas les catégories de cadres concernées, un accord complémentaire devra fixer ce point ;
- l'accord ne comportant pas, outre celle susmentionnée, toutes les clauses légalement exigées, il en résulte que :
- les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées devront être précisées par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel ;
- les modalités de prise des journées et demi-journées de repos devront être précisées au niveau de l'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel ;
- les conditions de contrôle d'application de l'accord ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité, et de la charge de travail qui en résultent devront être précisées par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel ;
- les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire devront être précisées au niveau de l'entreprise, par application des dispositions de l'article D. 220-8 ou de modalités définies dans un accord collectif (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

ART. 7.3 (1)

La fixation du volume et les modalités de la réduction du temps de travail des cadres seront déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement sans que le nombre annuel de jours effectivement travaillés puisse être supérieur à 216.

Dispositions étendues sous réserve de l'application des articles L. 212-15-3 (§ 1 et III), L. 422-3, L. 432-3 et D. 220-8 du code du travail, en tant que :

- des conventions de forfait annuel en jours ne pourront être conclues qu'avec le personnel cadre dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et leur bien-fondé devra reposer sur une analyse objective des fonctions réellement exercées ;

- l'accord ne précisant pas les catégories de cadres concernées, un accord complémentaire devra fixer ce point ;

- l'accord ne comportant pas, outre celle susmentionnée, toutes les clauses légalement exigées, il en résulte que :

- les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées devront être précisées par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel ;

- les modalités de prise des journées et demi-journées de repos devront être précisées au niveau de l'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel ;

- les conditions de contrôle d'application de l'accord ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité, et de la charge de travail qui en résultent devront être précisées par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel ;

- les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire devront être précisées au niveau de l'entreprise, par application des dispositions de l'article D. 220-8 ou de modalités définies dans un accord collectif (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

ART. 7.4 (1)

Les jours de repos au titre de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail précitée, pris par journées entières ou demi-journées, ne seront pas accolés aux congés payés.

Dispositions étendues sous réserve de l'application des articles L. 212-15-3 (§ 1 et III), L. 422-3, L. 432-3 et D. 220-8 du code du travail, en tant que :

- des conventions de forfait annuel en jours ne pourront être conclues qu'avec le personnel cadre dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et leur bien-fondé devra reposer sur une analyse objective des fonctions réellement exercées ;

- l'accord ne précisant pas les catégories de cadres concernées, un accord complémentaire devra fixer ce point ;

- l'accord ne comportant pas, outre celle susmentionnée, toutes les clauses légalement exigées, il en résulte que :

- les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées devront être précisées par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel ;

- les modalités de prise des journées et demi-journées de repos devront être précisées au niveau de l'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel ;

- les conditions de contrôle d'application de l'accord ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité, et de la charge de travail qui en résultent devront être précisées par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel ;

- les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire devront être précisées au niveau de l'entreprise, par application des dispositions de l'article D. 220-8 ou de modalités définies dans un accord collectif (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

ART. 8 (1)

Pour le personnel commercial itinérant et de la force de vente dont la durée horaire du temps de travail ne peut être contrôlée, les modalités d'organisation et de réduction de temps de travail sont celles figurant à l'article 7 ci-dessus.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 23 juin 1999, art. 1er).

ART. 9 (1)

Il pourra être convenu par accord d'entreprise ou d'établissement d'instituer un crédit temps de formation exprimé en heures (ou en jours pour les cadres).
Dans la mesure où le bénéfice d'un tel crédit sera généralisé à tous les salariés d'une catégorie professionnelle de l'entreprise (ou à l'ensemble des salariés), il sera considéré comme réduction du temps de travail pour la ou les catégories bénéficiaires.
Il appartiendra à chaque bénéficiaire d'en proposer à son supérieur hiérarchique l'utilisation pour une action de développement de ses compétences professionnelles prévue soit dans le plan de formation de l'entreprise, soit parmi les formations agréées par les CNPIE ou les accords de branche, au minimum 3 mois avant la mise en œuvre du plan annuel de formation de l'entreprise, afin de pouvoir y être repris.
La durée du crédit sera de 3 jours par an (sauf si l'accord d'entreprise ou d'établissement en prévoit une durée différente).
Le coût pédagogique sera supporté par l'entreprise, le temps de formation étant pris sur le temps de repos de l'intéressé.
Il pourra, enfin, être convenu par accord entre les parties de cumuler le crédit de 2 ou 3 années au maximum.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 132-13 et L. 932-2 du code du travail, en tant que :
- seule une partie de la formation pourra être suivie en dehors du temps de travail ;
- ces stipulations s'entendent sans préjudice des dispositions éventuelles de l'accord national interprofessionnel mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 932-2 (arrêté du 19 décembre 1999, art. 1er).

ART. 10

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

ART. 11

Dans tous les cas où il est fait application des substitutions de congés compensateurs à des majorations de rémunération ou à des primes, l'entreprise doit se doter des moyens nécessaires pour présenter chaque année aux délégués syndicaux, lors de la négociation annuelle sur les salaires et la durée du travail, un bilan faisant ressortir le rapport entre les heures de travail ainsi libérées, et leur incidence sur l'emploi, qu'il s'agisse d'embauches ou d'emplois sauvegardés en tout ou partie.
En l'absence de délégués syndicaux, les délégués du personnel sont régulièrement informés. En tout état de cause, ce bilan est également transmis au comité d'entreprise.
Ces moyens sont dégagés soit par aménagement du bilan social ou du compte de compensation prévu par l'article 4.4, soit par tout autre moyen propre à faire ressortir clairement le rapport recherché.

ART. 12

L'incidence salariale de la réduction du temps de travail sera examinée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

ART. 12.1

Les entreprises qui réduiront la durée du temps de travail effectif hebdomadaire moyen de l'entreprise, d'un établissement ou d'un service déterminé à 35 heures au plus, calculé sur l'année, et qui maintiendront le niveau de rémunération de base antérieur des salariés concerné seront dispensées :
12.1.1. - de l'application des articles relatifs à la prime d'ancienneté prévus dans les conventions collectives dont elles relèvent. Toutefois, l'avantage financier dont bénéficie le salarié au moment de la mise en œuvre de cette dispense restera acquis et son montant continuera à lui être servi sous forme d'indemnité compensatrice fixe.
12.1.2. - de l'application des articles relatifs à l'octroi de jours de congés payés supplémentaires d'ancienneté prévus dans les conventions collectives nationales dont elles relèvent.

ART. 12.2 Sans déroger à l'article L. 132-27 du code du travail relatif à l'obligation annuelle de négocier, le niveau de rémunération cité à l'article 12.1 restera inchangé pendant une période de 2 ans à compter de la date de la mise en œuvre de la réduction effective de la durée du temps de travail dans l'entreprise, sous réserve que le taux d'inflation reste inférieur ou égal à 2 % sur la totalité de la période considérée.

ART. 12.3 Pour le personnel cadre et le personnel commercial itinérant figurant respectivement aux articles 7 et 8 du présent accord et sans déroger à l'article L. 132-27 du code du travail précité, le niveau de rémunération de base antérieur à la réduction du temps de travail restera inchangé pendant une période de 2 ans à compter de la réduction effective de la durée du travail dans l'entreprise, sous réserve que le taux d'inflation reste inférieur ou égal à 2 % sur la totalité de la période considérée. Ce maintien de rémunération dispense l'entreprise de l'application des articles prévus à la convention collective dont elle relève relatifs à l'octroi de jours de congés supplémentaires d'ancienneté et au paiement de la prime d'ancienneté. Concernant la prime d'ancienneté, l'avantage financier dont bénéficie le salarié au moment de la mise en œuvre de cette dispense restera acquis et son montant continuera à lui être servi sous forme d'indemnité compensatrice fixe.

ART. 12.4 Les mesures d'augmentation de la rémunération relevant des promotions ou décidées par l'employeur à titre individuel ne sont pas concernées par les articles 12.2 et 12.3 précités.

ART. 12.5 Les dispenses prévues aux articles 12.1.1 à 12.4 s'appliqueront pour tous les salariés, quelle que soit leur date d'entrée dans l'entreprise.

ART. 12.6 Sauf pour le personnel figurant aux articles 7 et 8, le maintien de cette rémunération sera organisé sur les bases suivantes :
- le versement d'un salaire de base équivalent au nouvel horaire (rémunéré au taux horaire perçu par l'intéressé avant la mise en œuvre de la réduction d'horaire) ;
- le versement d'une indemnité compensatrice de la réduction du temps de travail (ICRTT) qui compensera la différence entre la rémunération de base antérieurement perçue par l'intéressé et celle correspondant à la nouvelle durée appliquée par l'entreprise.

ART. 12.7 Cette indemnité compensatrice de réduction du temps de travail (ICRTT) sera intégrée progressivement dans la rémunération de base à raison de la moitié de son montant chaque année, à compter de la date d'anniversaire de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

ART. 12.8 A l'exception du personnel figurant aux articles 7 et 8, le personnel embauché postérieurement à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise sera rémunéré sur la base du taux horaire de base en vigueur dans l'entreprise au moment de son entrée.

ART. 13

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail avant la date prévue pour le passage à la nouvelle durée légale de 35 heures ouvre droit aux allégements des charges sociales patronales dans les conditions prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, qui prévoit notamment :
- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale de travail, assortie d'une obligation d'embauche d'au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail ;
- soit une réduction d'au moins 15 % de cette durée, assortie d'une obligation d'embauche d'au moins 9 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

ART. 14

Afin de permettre l'ouverture rapide des négociations au niveau des entreprises désirant anticiper sur la réduction de la durée légale du travail, le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès du service compétent (1).
Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.
Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire compléteraient ou modifieraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues par le présent accord.
Celui-ci pourra être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées par les dispositions du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-2-1, L. 212-5 et L. 220-1 du code du travail (arrêté du 23 juin 1999, art. 1er).

ART. 15

Le champ d'application du présent accord est celui des conventions collectives... Les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions antérieures de même nature figurant dans les CCN précitées et dans l'accord du 24 mars 1997 relatif à l'emploi, l'aménagement et la réduction du temps de travail.

ART. 16

Les points figurant dans l'accord du 24 mars 1997 relatif à l'emploi, l'aménagement et la réduction du temps de travail et non traités dans le présent accord et dans l'accord de reconduction du 1er mars 1999 sont prorogés jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale du temps de travail fixée à 35 heures.

ART. 17

La mise en œuvre du présent accord fera obligatoirement l'objet d'une négociation au niveau de l'entreprise ou de l'établissement avec les délégués syndicaux. Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la négociation devra être engagée telle que prévue par l'accord du 31 octobre 1997 sur le développement de la négociation collective.
A défaut d'accord dans les 3 mois suivant l'ouverture des négociations dans les entreprises, les dispositions du présent accord pourront être appliquées directement.
Ce délai est porté à 4 mois dès lors que l'accord en négociation prévoit la signature d'une convention avec l'Etat visant à obtenir les aides à la réduction du temps de travail prévues par la loi Aubry.

ART. 18

Il est créé une commission paritaire de suivi du présent accord. Elle est composée de l'ensemble des organisations signataires des conventions collectives précitées. Elle se réunit une fois par an pour en examiner le bilan d'application.

ART. 19

La partie la plus diligente demandera l'extension du présent accord.

ART. 20

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

ART. 6.1

6.1.1. Ressource brute conventionnelle annuelle (RCA)

Conformément à la loi, les organisations liées par la présente convention collective se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier les rémunérations minima de la branche. Cette négociation porte sur un barème de ressources brutes conventionnelles annuelles (RCA), sur un barème de ressources brutes mensuelles garanties hiérarchisées (RMGH) et sur un barème d'assiette de primes (BAP) dont les montants respectifs figurent au paragraphe 6.1.4.

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

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

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

S'il y a lieu, cette régularisation est faite pro rata temporis pour le personnel remplissant cette condition d'ancienneté au sens de l'article 4.10.

6.1.2. Rémunération mensuelle brute garantie hiérarchisée (RMGH)

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

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

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

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

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

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

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

6.1.3. Barème d'assiette de primes (BAP)

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

6.1.4. Tableau des minima conventionnels (1).

> **NOTA**
>
> (1) Voir partie « Salaires ».

ART. 6.2

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

6.2.1. TAM

a) Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon des modalités fixées en commun avec lui. Les déplacements en chemin de fer sont assurés en 2e classe le jour, en 1re classe ou en couchette de 2e classe la nuit.
Par exception, lorsque le temps de trajet en train excède 3 heures, les frais de déplacement en avion des délégués salariés pourront être remboursés si cette solution est la plus économique et la plus performante.

b) En cas de déplacements effectués en avion en accord avec l'employeur, les diverses assurances-vie couvrant l'agent de maîtrise doivent au total garantir à ses ayants droit un montant égal à 3 années de son dernier traitement ; s'il y a lieu, l'employeur doit, en conséquence, souscrire spécialement à cet effet une police d'assurance en sus des garanties générales dont bénéficie l'intéressé.

c) Pour les agents de maîtrise autorisés à utiliser, pour les besoins du service, une automobile leur appartenant, le remboursement des frais est déterminé par accord préalable avec l'employeur. Ce remboursement doit notamment couvrir l'assurance appropriée à la nature du déplacement de l'intéressé, assurance dont celui-ci doit fournir justification à l'employeur.

d) En cas de déplacements d'une durée supérieure à 2 mois effectués en France métropolitaine à une distance d'au moins 300 kilomètres, les dispositions suivantes sont appliquées :
— il est accordé à l'agent de maîtrise un voyage de détente payé aller et retour, lui permettant de passer à son domicile 2 jours francs consécutifs, dont 1 non ouvrable, tous les 2 mois. Ce voyage ne donne pas lieu à retenue d'appointements. Le voyage de détente n'est accordé que s'il se place à 15 jours au moins de la fin de la mission. Il n'est payé que s'il est réellement effectué ;
— si l'agent de maîtrise renonce à un voyage de détente auquel il avait droit et fait venir son conjoint, le voyage de celui-ci est payé sur justification de sa réalité ;
— un voyage est payé à l'agent de maîtrise électeur pour prendre part à toutes les élections auxquelles il peut participer en qualité de salarié et de citoyen (législatives, Assemblée nationale, conseil général, représentation prud'homale, sécurité sociale, comité d'entreprise, etc.) s'il est inscrit sur les listes électorales du domicile correspondant à son lieu de travail habituel et s'il n'a pas eu la possibilité de voter par correspondance. Ce voyage compte comme voyage de détente et, sur justification de sa réalité, est remboursé dans les mêmes conditions.
Ces dispositions ne sont pas applicables aux agents de maîtrise dont les fonctions comportent en permanence des déplacements habituels.

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

f) En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'agent de maîtrise, le conjoint ou le plus proche parent de l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu où l'agent de maîtrise se trouve.
En cas de décès de l'agent de maîtrise, les frais de retour du corps au lieu de résidence sont assurés par l'employeur.
Les prestations en espèces de la sécurité sociale, des régimes de prévoyance auxquelles l'intéressé pourrait prétendre viennent en déduction des versements faits par l'employeur pour le même objet.

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

6.2.2. Cadres

a) Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon des modalités fixées en commun avec lui. Les déplacements en chemin de fer sont assurés en 1re classe le jour, en 1re classe ou en couchette de 1re classe la nuit.
Par exception, lorsque le temps de trajet en train excède 3 heures, les frais de déplacement en avion des délégués salariés pourront être remboursés si cette solution est la plus économique et la plus performante.

b) En cas de déplacements effectués en avion en accord avec l'employeur, les diverses assurances-vie couvrant le cadre doivent au total garantir à ses ayants droit un montant égal à 3 années de son dernier traitement ; s'il y a lieu, l'employeur doit, en conséquence, souscrire spécialement à cet effet une police d'assurance en sus des garanties générales dont bénéficie l'intéressé.

c) Pour les cadres autorisés à utiliser, pour les besoins du service, une automobile leur appartenant, le remboursement des frais est déterminé par accord préalable avec l'employeur. Ce remboursement doit notamment couvrir l'assurance appropriée à la nature du déplacement de l'intéressé, assurance dont celui-ci doit fournir justification à l'employeur.

d) En cas de déplacements d'une durée supérieure à 2 mois effectués en France métropolitaine à une distance d'au moins 300 kilomètres, les dispositions suivantes sont appliquées :
— il est accordé au cadre un voyage de détente payé aller et retour, lui permettant de passer à son domicile 2 jours francs consécutifs, dont 1 non ouvrable, tous les 2 mois. Ce voyage ne donne pas lieu à retenue d'appointements. Le voyage de détente n'est accordé que s'il se place à 15 jours au moins de la fin de la mission. Il n'est payé que s'il est réellement effectué ;
— si le cadre renonce à un voyage de détente auquel il avait droit et fait venir son conjoint, le voyage de celui-ci est payé sur justification de sa réalité ;
— un voyage est payé au cadre électeur pour prendre part à toutes les élections auxquelles il peut participer en qualité de salarié et de citoyen (législatives, Assemblée nationale, conseil général, représentation prud'homale, sécurité sociale, comité d'entreprise, etc.) s'il est inscrit sur les listes électorales du domicile correspondant à son lieu de travail habituel et s'il n'a pas eu la possibilité de voter par correspondance. Ce voyage compte comme voyage de détente et, sur justification de sa réalité, est remboursé dans les mêmes conditions.
Ces dispositions ne sont pas applicables aux cadres dont les fonctions comportent en permanence des déplacements habituels.

e) Dans le cas où le cadre serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage pour le retour à son lieu de résidence habituel lui seraient remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

f) En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours du cadre, le conjoint ou le plus proche parent de l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu où le cadre se trouve.
En cas de décès du cadre, les frais de retour du corps au lieu de résidence sont assurés par l'employeur.
Les prestations en espèces de la sécurité sociale, des régimes de prévoyance auxquelles l'intéressé pourrait prétendre, viennent en déduction des versements faits par l'employeur pour le même objet.

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

ART. 6.3

6.3.1. Primes de froid et de chaleur

Une prime uniforme de froid ou de chaleur égale à 6 % de l'équivalent horaire du montant fixé au coefficient 130 du barème d'assiette de primes est attribuée aux ouvriers effectuant leur travail dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure à + 5° C ou supérieure à 36° C.

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

6.3.2. Prime d' ancienneté

Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers, employés et TAM.

Cette prime est calculée en appliquant au montant figurant au barème d' assiette de primes de la catégorie de l'intéressé, tel qu'il est prévu à l'article 6.14 un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté :

3 % après 3 ans d'ancienneté ;

6 % après 6 ans d'ancienneté ;

9 % après 9 ans d'ancienneté ;

12 % après 12 ans d'ancienneté ;

15 % après 15 ans d'ancienneté.

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

La prime d'ancienneté doit être mentionnée sur la feuille de paie.

En application de l'article 12.1.1 de l'accord du 18 mars 1999 relatif à l'emploi, l'aménagement et la réduction du temps de travail, des modalités particulières d'application de cet article peuvent être en vigueur dans les entreprises.

6.3.3. Prime annuelle

Il est attribué, dans chaque établissement, aux ouvriers, employés et TAM comptant au moins 1 an d'ancienneté une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d' une période de référence déterminée pour l'établissement ; le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée du congé payé.

Cette prime ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congé payé. A concurrence de son montant, elle ne se cumule pas avec toutes autres primes, participations (à l'exclusion de la participation résultant de la loi) ou allocations, de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu' en soit la dénomination, existant sur le plan de l'établissement ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

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

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

Cette prime annuelle est égale à 100 % du montant figurant au barème d' assiette de primes (BAP) de la catégorie de l'intéressé.

6.3.4. Contreparties aux opérations d' habillage et déshabillage

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

Ces temps qui ne constituent pas du temps de travail effectif doivent toutefois, en application de l'article L. 212-4 du code du travail, faire l'objet d' une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. A défaut, le salarié bénéficiera d' une indemnité compensatrice forfaitaire mensuelle fixée à 7, 62. Celle-ci est due dès lors que le salarié a accompli un temps de travail au cours du mois considéré.

ART. 6.4

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

ART. 6.5

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

ART. 6.6

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

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

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

ART. 6.7

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

ART. 6.8

Le bulletin de paie est établi conformément à la loi.
Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme remise au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.
En cas de contestation à caractère individuel, le salarié a la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant de sa paie.

ART. 6.9

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

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

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

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

Capital décès-invalidité permanente et totale

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

Ce capital est majoré de 20 % du salaire de référence pour chaque enfant à charge au moment où intervient le décès.

Un deuxième capital est versé aux enfants à charge en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire de PACS ou du concubin notoire, non remarié *et âgé de moins de 60 ans* (1). Ce deuxième capital est égal au capital versé au moment du premier décès hors majoration.

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

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

Garantie rente éducation

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

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

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

8 % du salaire de référence de 18 à 25 ans inclus si poursuite d'études ou d'événements assimilés.

La rente est doublée lorsque les enfants sont orphelins de père et mère.

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

Cotisation

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

GARANTIES	PART SALARIÉ (en %)	PART EMPLOYEUR (en %)	TOTAL (en %)
Décès-invalidité	0, 12	0, 12	0, 24
Rente éducation	0, 07	0, 07	0, 14
Total	0, 19	0, 19	0, 38

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

Organismes désignés

L'organisme assureur désigné est ISICA Prévoyance pour la garantie décès-invalidité permanente et totale (ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 9) et l'OCIRP pour la garantie rente éducation (OCIRP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris), ISICA Prévoyance recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

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

Comité national paritaire de suivi

Un comité national paritaire de suivi, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de membres de l'organisation patronale, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par l'organisme assureur désigné.

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

Changement d'organisme assureur

Conformément à la réglementation en vigueur, dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de ces dispositions, les rentes éducation en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.
Par ailleurs, la revalorisation des rentes éducation sera assurée par le nouvel organisme dans les conditions au moins identiques à celles définies ci-dessus.
A compter du 1er mai 2003, les salariés bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité.
Par contre, le nouvel assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité.

Clause de sauvegarde

Conformément au 2e alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale*, les entreprises ayant souscrit avant le 1er mai 2003 un contrat de prévoyance pour leur personnel non cadre et s'acquittant des cotisations correspondantes ne seront pas tenues d'adhérer aux organismes désignés* (2).
En cas de litige, le comité national paritaire de suivi pourra être saisi.
En conséquence, les entreprises sont tenues d'affilier, à compter du 1er mai 2003, leur personnel salarié non cadre visé à l'article 1er auprès d'ISICA Prévoyance tant pour les risques assurés par ISICA Prévoyance que ceux assurés par l'OCIRP, sauf si elles proposent une couverture prévoyance d'un niveau supérieur à celui fixé par la branche.
Une notice d'information est adressée aux entreprises, à charge pour elles de la remettre à chaque salarié afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, aux termes desquelles la possibilité de ne pas adhérer au régime de branche doit se limiter aux seules entreprises disposant, risque par risque, de couvertures prévoyance de niveau strictement supérieur (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

> **NOTA**

ART.

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.
L'entreprise doit mettre en application toutes dispositions propres à améliorer la sécurité des salariés, les conditions d'hygiène du travail et à développer la prévention.

ART. 9.1

9.1.1. Formation des membres du CHSCT

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

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

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

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

9.1.2. Matériel de protection

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

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

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

Le personnel d'encadrement a la préoccupation constante de la sécurité du personnel dont ils dirigent le travail. Un effort particulier est fait en ce sens en utilisant notamment les moyens résultant de la loi sur la formation (1).

Dans les cas où la suppression ou la réduction d'une nuisance peut être obtenue soit par une protection individuelle contraignante pour le salarié, soit par un équipement protecteur du matériel, le choix devra être fait, sauf impossibilité, en faveur de la seconde hypothèse (2).

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

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

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

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

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

9.1.3. Evaluation des risques (3)

Dans chaque établissement, le chef d'entreprise doit :

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

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

(*1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 231-3-2 du code du travail, qui prévoient que le chef d'établissement est tenu d'organiser et de dispenser une information des salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).*

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du h du II de l'article L. 230-2 du code du travail, qui imposent à l'employeur de prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de

protection individuelle (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

(3) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 230-1 du code du travail, qui prévoient que le bilan de l'évaluation des risques est mis à jour au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

ART. 9.2 (1)

Compte tenu du caractère d'industrie alimentaire des activités visées par la présente convention, les parties invitent le personnel à observer la plus grande propreté corporelle et à suivre scrupuleusement les prescriptions légales sur l'hygiène de la fabrication des produits alimentaires.
Les règlements intérieurs des établissements prévoient toutes dispositions à cet égard.
Il est mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-mains, des vestiaires et des w.-c. en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel.
Chaque fois que la situation des locaux le permet, et spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles ou d'ateliers détachés, il est prévu des installations de douches appropriées.
Les salariés affectés à des travaux particulièrement salissants doivent pouvoir bénéficier de ces douches quotidiennement 15 minutes avant la fin du temps de travail.
Les établissements fournissent des vêtements spéciaux de travail au personnel suivant des modalités à définir dans le cadre de chaque établissement intéressé.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 231-65-1 du code du travail, qui prévoient qu'en raison des travaux susceptibles d'exposer les salariés à des agents biologiques pathogènes une surveillance médicale spéciale des salariés affectés à ces tâches est organisée (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

> **NOTA**

ART. 9.3

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

ART. 8.1

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, pris en charge par la sécurité sociale, donne lieu au versement par l'employeur d'indemnités aux salariés dans les conditions visées aux articles ci-dessous, sans préjudice des dispositions de la loi sur la mensualisation du 19 janvier 1978 suivantes :

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

Le versement des indemnités complémentaires des articles 8.1.2, 8.1.3 et 8.1.4 suivants aux salariés intervient :
— du jour de la prise en charge par la sécurité sociale en cas d'accident du travail, d'accident de trajet et de maladie avec hospitalisation ;
— à compter du 8e jour en cas de maladie sans hospitalisation.
En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler, sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.
La rechute reconnue comme telle par la sécurité sociale ne donne pas lieu à application du délai de franchise, qu'elle intervienne ou non au cours de la même année civile que la première interruption.
Au cas où pendant la période d'indemnisation il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du reliquat des droits à indemnisation ouverts au titre de la maladie ou de l'accident en cause jusqu'à épuisement de ces droits sans qu'aucune nouvelle maladie ou aucun nouvel accident survenant après la rupture du contrat de travail ne puisse ouvrir de nouveaux droits.
L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence : toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application pour la période d'indemnisation restant à courir sans qu'il y ait lieu d'observer de délai de franchise si celui-ci a déjà couru.

Les établissements peuvent recourir à un régime collectif d'incapacité temporaire, tel que celui institué à cet effet par l'ISICA, comportant une cotisation à la charge exclusive de l'employeur, lui permettant d'obtenir le remboursement des indemnités, indemnités qu'il lui incombe, en tout état de cause, de verser directement aux intéressés.
L'ensemble de cet article ne s'applique pas au personnel ayant atteint l'âge légal de la retraite.
Il est précisé que les dispositions de l'article 8.1 sont indépendantes de celles de l'article 7.2.6 relatif à la garantie d'emploi et qu'en conséquence les périodes pendant lesquelles l'emploi est garanti au titre dudit article ne sauraient être prolongées du fait de la durée d'indemnisation dont l'intéressé peut bénéficier au titre du présent article.

8.1.2. Ouvriers et employés
Sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail avec hospitalisation, et sous réserve que le salarié ait au moins 2 mois d'ancienneté en cas d'accident du travail sans hospitalisation, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant 180 jours, d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut dudit salarié s'il avait travaillé, calculé sur la base de l'horaire habituel du travail ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié, déduction faite du montant des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur pour la part correspondant à cette participation.
En cas d'accident de trajet, sous réserve que le salarié ait au moins 6 mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant 150 jours (180 jours s'il y a hospitalisation), d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut de l'intéressé, calculé comme il est dit ci-dessus et après avoir opéré les mêmes déductions.
En cas de maladie avec hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins 6 mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant 180 jours, d'une indemnité égale pendant les 45 premiers jours à 90 % et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).
En cas de maladie sans hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins 1 an d'ancienneté, versement, à partir du 8e jour et pendant 150 jours, d'une indemnité égale pendant les 45 premiers jours à 90 % et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut) (2) (3) (4).

		MAINTIEN DU SALAIRE BRUT — (IJSS et RP)	
CAS DE SUSPENSION	**ANCIENNETÉ**	**90 %**	**75 %**
Accident du travail :			
— avec hospitalisation		180 jours	—
— sans hospitalisation	2 mois	180 jours	—
Accident de trajet (*) :			
— avec hospitalisation	6 mois	180 jours	
— sans hospitalisation	6 mois	150 jours	
Maladie (*) :			
— avec hospitalisation	6 mois	45 jours	135 jours
— sans hospitalisation	1 an	45 jours	105 jours
(*) Disposition conventionnelle à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté.			

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

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

Après 1 an de présence dans l'entreprise :
— pendant 45 jours :
— 100 % de ce qu'auraient été les appointements de l'intéressé s'il avait travaillé, calculés sur son horaire habituel de

travail, déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par d'autres régimes de prévoyance comportant participation de l'employeur ;
— pendant les 105 jours suivants (135 jours en cas d'hospitalisation) :
— 75 % desdits appointements ;

Après 5 ans de présence dans l'entreprise :
— pendant 60 jours :
— 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
— pendant les 90 jours suivants (120 jours en cas d'hospitalisation) :
— 75 % desdits appointements ;

Après 10 ans de présence :
— pendant 90 jours :
— 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
— pendant les 90 jours suivants :
— 75 % desdits appointements.

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

	MAINTIEN DU SALAIRE BRUT — (IJSS et RP)	
ANCIENNETÉ	**100 %**	**75 %**
< 1 an	Même indemnisation que pour les ouvriers et employés	
> 1 an	45 jours	105 jours, 135 jours en cas d'hospitalisation
> 5 ans	60 jours	90 jours, 120 jours en cas d'hospitalisation
> 10 ans	90 jours	90 jours

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

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

Après 6 mois de présence dans l'entreprise :
— pendant 1 mois :
— 100 % de ce qu'auraient été les appointements de l'intéressé, s'il avait travaillé, calculés sur son horaire habituel de travail, déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par d'autres régimes de prévoyance comportant participation de l'employeur ;
— pendant le mois suivant :
— 75 % desdits appointements.

Après 1 an de présence dans l'entreprise :
— pendant 1,5 mois :
— 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
— pendant le mois et demi suivant :
— 75 % des appointements.

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

Après 3 ans de présence :
— pendant 3 mois :
— 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
— pendant les 3 mois suivants :
— 75 % des appointements.

Après 5 ans de présence :
— pendant 4 mois :
— 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
— pendant les 4 mois suivants :
— 75 % des appointements.

Après 10 ans de présence :
— pendant 5 mois :
— 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
— pendant les 5 mois suivants :
— 75 % des appointements.

Après 15 ans de présence :
— pendant 6 mois :
— 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
— pendant les 6 mois suivants :
— 75 % des appointements.

	MAINTIEN DU SALAIRE BRUT — (IJSS et RP)	
ANCIENNETÉ	**100 %**	**75 %**
< 6 mois	Même indemnisation que les ouvriers et employés	
> 6 mois	1 mois	1 mois
> 1 an	1 mois et demi	1 mois et demi
> 2 ans	2 mois	2 mois, 4 mois en cas d'hospitalisation
> 3 ans	3 mois	3 mois
> 5 ans	4 mois	4 mois
> 10 ans	5 mois	5 mois
> 15 ans	6 mois	6 mois

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

ART.

Les parties signataires constatent que les conventions et accords antérieurs ne sont plus adaptés à une gestion efficace des personnels salariés de la profession du fait de leur dispersion, de contradictions et, sur certains points, de leur obsolescence.
Elles ont décidé en conséquence d'élaborer un texte unique en fusionnant les divers textes en vigueur et en actualisant le nouveau texte en vue de son extension.
La présente convention et ses annexes se substituent intégralement à compter de son extension aux dispositions de la convention collective du 15 octobre 1996 ainsi qu'aux avenants et accords suivants :
— convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 15 octobre 1996 et ses annexes ;
— avenant n° 5 à la CCN du 15 octobre 1996 ;
— avenant n° 7 à la CCN du 15 octobre 1996 ;
— avenant n° 9 à la CCN du 15 octobre 1996 ;
— accord du 18 mars 1999 relatif à l'emploi, l'aménagement et la réduction du temps de travail ;
— accord du 18 mars 1999 portant reconduction de certaines dispositions de l'accord du 24 mars 1997 ;
— accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent ;
— avenant du 24 septembre 2002 à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent ;
— accord relatif au travail de nuit du 2 mai 2002 ;
— avenant n° 16 à la CCN du 15 octobre 1996.
La présente convention se substituera à l'avenant n° 14 à la convention du 15 octobre 1996, à compter du 1er janvier 2008.

ART. 11.1

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

11.1.1. Equipes de suppléance
A des horaires réduits spéciaux de fin de semaine ; ces horaires réduits spéciaux peuvent être mis en place au niveau de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier et dans le cadre d'une durée forfaitaire de 24 heures réparties sur 2 ou 3 jours ; les entreprises peuvent faire appel pour ces horaires réduits spéciaux soit à des salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise, soit à des salariés embauchés à cet effet (1).
La mise en œuvre de ces horaires réduits spéciaux est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspection du travail donnée après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.
La rémunération du temps de travail des salariés intéressés est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente, effectuée sur un horaire normal de l'entreprise.
Lorsque l'horaire de travail est réparti sur 2 jours, la durée maximale journalière peut être portée à 11 heures 20 de temps de travail effectif. Lorsque l'horaire est réparti sur 3 jours, le temps de travail quotidien des salariés concernés ne peut excéder 10 heures de temps de travail effectif sauf autorisation expresse de l'inspection du travail.
Le personnel travaillant en équipes de suppléance bénéficie :
— d'une pause « casse-croûte » de 30 minutes par jour non fractionnée lorsque le temps de travail quotidien est inférieur ou égal à 10 heures de travail effectif ;
— de deux pauses « casse-croûte » de 20 minutes lorsque celui-ci est supérieur à 10 heures de temps de travail effectif.
Le temps de travail s'entend du temps de travail effectif tel que défini à l'article L. 212.4, alinéa 1, et à l'article 1.1 de l'accord du 24 mars 1999.
Le personnel travaillant dans ces équipes de suppléance bénéficie du plan de formation de l'entreprise dans les mêmes conditions que le personnel occupant les mêmes postes en semaine. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail des équipes de suppléance, le temps de formation est rémunéré en totalité au taux normal appliqué en semaine, sans majoration.
Les salariés qui ont accepté de faire partie de ces équipes bénéficient en priorité d'un droit de retour dans les équipes de semaine lorsque des postes similaires sont vacants éventuellement après avoir reçu une formation appropriée. Les salariés qui ont été engagés spécifiquement pour faire partie de ces équipes bénéficient de ce même droit. Une information sur les postes disponibles doit être faite par tous moyens appropriés auprès des salariés concernés, ainsi qu'auprès des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

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

11.1.3. Equipes chevauchantes
Au travail par équipes chevauchantes : ce travail peut être mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement ou avec l'autorisation de l'inspection du travail donnée après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent. La composition nominative de chaque équipe devra être affichée.
L'organisation du travail par équipes chevauchantes ne doit pas avoir pour effet d'allonger l'amplitude de la durée journalière de travail pour les salariés intéressés ni de remettre en cause les temps de pause dont ils peuvent bénéficier.

11.1.4. Horaires atypiques
A des reports d'heures d'une semaine sur l'autre dans le cadre d'horaires hebdomadaires flexibles ou cycliquement inégaux.
La mise en place d'horaires hebdomadaires flexibles est subordonnée à une demande du personnel et à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et à l'information préalable de l'inspection du travail.
Si l'horaire hebdomadaire flexible entraîne des reports d'heures d'une semaine sur une autre, ces reports ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires pourvu qu'ils résultent d'un libre choix du salarié concerné. Ces reports ne peuvent excéder 8 heures par semaine et leur cumul ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 16 sans préjudice des dispositions des articles L. 212.5 et L. 212.5.1.
Au cas où l'horaire de travail est établi dans le cadre d'un cycle régulier, les majorations d'heures supplémentaires

s'appliquent dans le cadre de ce cycle aux heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire. La durée du cycle ne peut excéder 12 semaines. Ces reports n'entraînent pas pour les heures en question d'imputation sur le contingent d'heures supplémentaires.
Dans le cas de travail posté en cycle continu, la durée moyenne hebdomadaire du travail est systématiquement fixée au maximum à 35 heures. Lorsqu'il est fait usage de cette faculté, les salariés concernés doivent obligatoirement bénéficier de 2 jours de repos consécutifs par semaine.
Chaque heure effectuée le dimanche ouvre droit à la majoration de 30 % qui peut être transformée en repos.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 221-5-1 du code du travail, aux termes desquelles les salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise ne peuvent cumuler une activité en semaine et une activité en fin de semaine en équipe de suppléance (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

(2) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L.221-5 et suivants du code du travail relatives au repos hebdomadaire, aux termes desquelles un accord relatif à la modulation ou un surcroît d'activité dû notamment à une commande exceptionnelle ou à un contrat d'exportation ne constituent pas des cas de dérogations au repos dominical des salariés (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

ART. 11.2 (1)

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche sont majorées de 75 % s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires.
D'autre part, les heures effectuées habituellement le dimanche sont majorées de 30 % à condition qu'il n'ait pas déjà été tenu compte, au moment de l'embauche, de l'obligation du travail habituel du dimanche dans la fixation de la rémunération de l'intéressé. Si, à l'occasion de l'embauchage, il en est tenu compte, ce point doit être précisé par écrit. Cette majoration ne se cumule pas avec celle visée à l'article 11.1.4 ci-dessus.
Tous les jours fériés sont normalement chômés et leur rémunération est comprise dans la rémunération mensuelle.
Le paiement d'un jour férié n'est pas subordonné à l'accomplissement de la dernière journée de travail le précédant et de la première journée de travail le suivant ; par conséquent, l'absence, même non autorisée et non justifiée, d'un salarié au cours de l'une de ces 2 journées, ou de l'une et l'autre d'entre elles, ne saurait être sanctionnée par le non-paiement du jour férié.
Cependant, pour qu'un salarié ait droit à indemnisation d'un jour férié, il faut, bien entendu, qu'il y ait perte de salaire du fait de ce jour férié, ce qui n'est pas le cas lorsque ce jour férié se situe au cours d'une période d'absence pour maladie ou accident, une telle période ne comportant pas d'attribution de salaire à l'intéressé, mais le versement d'indemnités de sécurité sociale ainsi que d'indemnités complémentaires dans les conditions fixées par l'article ; en revanche, lorsqu'un jour férié se trouve être « accolé » à une période d'absence pour maladie ou accident (ou à une période d'absence assimilée), ce jour férié ne doit pas être compris dans la période d'absence, mais au contraire doit être considéré comme inclus dans la période de travail précédente ou suivante et, à ce titre, donner droit à indemnisation.
Au cas où un salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à un jour de repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos serait pris, et cela de préférence à la majoration de rémunération dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail ledit jour férié ; si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la journée du 1er mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.
Sauf nécessités impératives liées à la nature du poste occupé, compte tenu de l'activité de l'établissement, toutes dispositions devront être prises, et, en cas de difficultés, en liaison avec les représentants du personnel, pour éviter qu'un même salarié soit appelé systématiquement à travailler les jours fériés.
En ce qui concerne les « ponts » susceptibles d'être accordés, sous forme d'autorisation individuelle ou collective préalable d'absence permettant au salarié de ne pas travailler la veille ou le lendemain d'un jour férié, ils devront, dans toute la mesure du possible, et sous réserve donc des seules nécessités de l'organisation du travail et de la production, être accordés de la même façon aux diverses catégories de personnel visées par la présente convention.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 221-6 et R. 221-1 du code du travail, qui prévoient une autorisation préfectorale pour bénéficier de l'une des exceptions à l'attribution le dimanche du repos hebdomadaire (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

ART. 11.3

11.3.1. Conditions de mise en place du travail de nuit

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

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

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

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

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

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

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

11.3.2. Définition du travail de nuit

Conformément à l'article L. 213-1-1 du code du travail, constitue un travail de nuit tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

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

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

11.3.3. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié :

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

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

11.3.4. Durée du travail de nuit

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

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

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

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

Les salariés travaillant de nuit dont le temps de travail effectif quotidien est égal ou supérieur à 7 heures 30 bénéficient d'une pause dite de casse-croûte d'une durée de 30 minutes. Conformément à l'article L. 220-2 du code du travail, lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures, la durée de cette pause est de 20 minutes. Les pauses précitées ne sont pas rémunérées. Elles ne sont pas cumulables avec toute autre pause d'origine conventionnelle ou non ayant la même fonction.

La durée de travail effectif hebdomadaire moyenne des salariés travaillant de nuit ne peut dépasser 40 heures *sauf dans le cadre d'une modulation* (1).

Cette durée hebdomadaire de travail peut être portée à 42 heures maximum lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie.

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

11.3.5. Contreparties

11.3.5.1. Repos compensateur

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

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

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

11.3.5.2. Prime de nuit

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

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

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

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

11.3.5.3. Prime de panier

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

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

11.3.6. Droits des travailleurs de nuit

11.3.6.1. Priorité pour un emploi de jour

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

11.3.6.2. Transfert à un poste de jour pour raisons familiales

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

11.3.6.3. Transfert à un poste de jour pour raisons médicales

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

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

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

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

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

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

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

11.3.6.5. Surveillance médicale des travailleurs de nuit

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

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

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

11.3.6.6. Sécurité

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

11.3.6.7. Formation des travailleurs de nuit

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

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

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

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

11.3.6.8. Représentation du personnel

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

11.3.6.9. Protection des femmes enceintes

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

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

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

ART. 11.4

11.4.1. Repos payé

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

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

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

11.4.2. Pauses non payées

11.4.2.1. Travail à la chaîne (1)

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

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

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

11.4.2.2. Pause repas, salarié « posté »

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

Il bénéficie d'un repos compensateur annuel calculé à raison de 1 jour par semestre de travail posté dès lors que le salarié aura effectué 600 heures de travail effectif sur celui-ci. Ce repos compensateur ne se cumule pas avec un éventuel maintien du paiement de la pause.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.220-2 du code du travail, qui prévoient qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sauf dispositions conventionnelles plus faborables fixant un temps de pause supérieur (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

ART. 11.5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 11.6

11.6.1. Définition

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

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

11.6.2. Statut du salarié intermittent

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

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

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

11.6.3. Contrat de travail intermittent

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

11.6.4. Durée annuelle minimale de travail

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

11.6.5. Périodes travaillées

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

— pour les périodes d'emploi connues à l'avance, le contrat en détermine les dates de début et de fin ;

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

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

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

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

11.6.6. Dépassement possible de la durée de travail contractuelle

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

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

11.6.7. Périodes non travaillées

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

11.6.8. Rémunération

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

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

Le salarié intermittent bénéficie de droits légaux et conventionnels, sous réserve, pour ces derniers, des modalités spécifiques prévues par l'article 1.1 de la présente convention.

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

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

ART. 11.7 (1)

La mise en œuvre du compte épargne-temps (CET) fait l'objet d'un accord d'entreprise. A défaut d'accord, l'entreprise ne peut mettre en place un CET qu'après consultation, là où ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Le CET peut faire l'objet de différents apports par le salarié, tels que prévus par l'article L. 227-1 du code du travail, et, le cas échéant, par l'employeur au moyen d'abondement et selon des modalités définis par accord d'entreprise.

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

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

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

La décision concernant la nature des apports à faire au crédit du CET du salarié engage ce dernier jusqu'à la fin de l'année civile en cours.

L'utilisation des éléments portés au CET peut notamment concerner :

— les congés légaux normalement sans solde (congé parental, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise...) ;

— les congés conventionnels ;

— les congés de fin de carrière ;

— les congés accordés pour convenance personnelle.

Sauf dispositions contraires prévues par accord d'entreprise ou d'établissement, seule peut être envisagée la prise d'un congé à temps complet et ininterrompu d'une durée de 1 mois minimum. Le congé doit être posé par écrit 6 mois à l'avance.

A l'occasion de son congé, et pendant la durée correspondant aux droits acquis, le salarié percevra une indemnité mensuelle calculée selon les règles applicables en matière de congés payés prévues à l'article L. 223-11 du code du travail.

Les droits au congé portés au crédit du CET ne peuvent être liquidés autrement que par la prise de congés, sauf dans les deux cas figurant ci-après.

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

— un événement visé à l'article R. 442-17 du code du travail relatif aux cas de déblocage anticipé des droits constitués au titre de la participation aux résultats de l'entreprise ;

— la rupture du contrat de travail du salarié, ou son transfert dans un autre établissement ou entreprise du même groupe dès lors que le changement entraîne l'application d'une convention collective différente.

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail. La mise en place du CET dans les entreprises ou établissements doit, en effet, s'entendre comme une adhésion sans ajout ni modification de l'ensemble des dispositions relatives au CET contenues dans la présente convention (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

ART. 10.1

Tout employeur occupant au moins 20 salariés doit employer, à temps plein ou à temps partiel, des mutilés de guerre et des personnes handicapées, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, conformément à la réglementation en vigueur.
A défaut, l'employeur peut s'acquitter de l'obligation légale d'emploi des salariés handicapés par le versement d'une contribution financière annuelle forfaitaire, la sous-traitance de certains travaux, l'application d'un programme en faveur des salariés handicapés conformément à la réglementation en vigueur (1).
Le salaire des salariés handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.
Toutefois, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, des réductions de salaire peuvent être autorisées lorsque leur rendement professionnel est notoirement diminué : catégorie B ou C : 10 % du salaire normalement alloué au travailleur valide accomplissant la même tâche (2).
Il n'y a pas d'abattement pour la catégorie A (handicap léger).
Lorsque le salaire ainsi réduit est inférieur au SMIC, la décision est prise par le directeur départemental du travail et de l'emploi, si la réduction n'excède pas 10 % du minimum garanti.
Le chef d'établissement s'efforce, dans la mesure des postes disponibles, d'affecter les salariés handicapés à des travaux leur permettant de bénéficier d'un salaire égal à celui des salariés de même catégorie. Cette recherche est effectuée en collaboration avec le médecin du travail et le CHSCT.
Les salariés handicapés sont autorisés à rentrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 5 minutes avant la cessation de celui-ci.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 323-1 et suivants du code du travail, qui prévoient 5 modalités permettant à l'entreprise de répondre à l'obligation d'emploi : l'emploi direct de personnes handicapées ; la conclusion de contrats de sous-traitance, de prestations de services ou de fourniture avec des entreprises adaptées ou des organismes du milieu protégé, dans la limite de 50 % de son obligation d'emploi ; l'accueil de personnes handicapées bénéficiaires d'un stage de la formation professionnelle, dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujetissement ; le versement d'une contribution au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, géré par l'AGEFIPH ; la mise en œuvre d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement spécifique à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).
(2) Paragraphe étendu sous réserve des dispositions des articles L. 323-6 et R. 323-125 du code du travail, qui prévoient désormais une aide à l'emploi versée par l'AGEFIPH, qui peut être octroyée sur décision de la reconnaissance de la lourdeur du handicap par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

ART. 10.2

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés sont réglées conformément à la loi et à la présente convention.

Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis tous les 3 mois à un examen médical. Ils sont exclus du travail de nuit (1).

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de 16 à 18 ans effectuent d'une façon courante, et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.
Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ont la garantie du salaire minimum de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.
Ces abattements sont les suivants :
— moins de 17 ans 20 % ;
— de 17 à 18 ans 10 %.
Ces abattements disparaissent après 3 mois de service dans l'établissement sans préjudice des dispositions de l'article R. 141-1 du code du travail.
En tout état de cause, ces abattements ne doivent pas entraîner une rémunération inférieure au minimum légal.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme n'étant pas conforme aux dispositions de l'article R. 241-49 du code du travail issues du décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004 prévoyant une visite médicale tous les 24 mois et dont l'objectif est de privilégier la mission de prévention de la médecine du travail à celle du contrôle (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

ART. 10.3

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

ART. 2.1

2.1.1. Commission d'interprétation

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

2.1.2. Commission de conciliation

Il est institué une commission nationale paritaire de conciliation. Son secrétariat est assuré par le SFIG.
Cette commission est composée de deux collèges :
— un collège « salarié » comprenant un représentant désigné, avant la tenue de chaque réunion, par chacune des organisations syndicales représentatives ;
— un collège « employeur » d'un même nombre total de représentants désignés par le SFIG.
Un commissaire salarié de l'un ou l'autre collège, voire un mandataire social, ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son groupe, entreprise ou établissement est partie prenante.
La commission de conciliation est saisie par la partie la plus diligente (employeur ou salarié), par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat. Toutefois, elle ne siégera qu'après avoir obtenu l'accord des parties concernées dans un délai maximum de 7 jours francs à compter de la réception de la demande de saisine.
La lettre de saisine doit exposer succinctement le différend opposant les parties, et une copie en sera jointe à la convocation des commissaires.
Sauf accord entre le secrétariat de la commission et la partie demanderesse pour fixer un délai plus long, la commission se réunit dans les meilleurs délais et dans la limite de 21 jours francs de la réception de la demande de saisine.
La présence des parties à la séance de conciliation est obligatoire. Celles-ci peuvent se faire assister par une personne de leur choix appartenant à l'entreprise.
La commission peut décider d'entendre les parties séparément et/ou contradictoirement. Elle peut en outre prendre tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, par accord majoritaire, faire effectuer, éventuellement sur place, toute enquête nécessaire.
Lors des délibérations de la commission, chaque collège dispose de 5 voix réparties à égalité entre ses représentants présents.
Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées, tous collèges confondus.
La commission formule, dans les conditions précitées, des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.
Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par elles et par les membres de la commission.
Celui-ci produit un effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat du conseil de prud'hommes.
Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les membres de la commission.

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

2.1.3. Dispositions communes

Sur justification de leur participation effective à une commission de conciliation ou d'interprétation, les commissaires salariés travaillant dans les établissements relevant de la présente convention doivent bénéficier d'autorisations d'absence pour participer à ses travaux.

Le temps passé en déplacement et aux réunions des commissions par les commissaires salariés leur est payé comme s'ils avaient normalement travaillé.
Lorsque le commissaire est salarié d'une entreprise adhérente au SFIG, ses frais de déplacement sont réglés par celui-ci aux taux et conditions visés à l'article 2.3.3 de la présente convention.
Ces frais sont remboursés directement à l'intéressé par l'entreprise non adhérente.

ART. 2.2

Les parties s'entendent pour considérer la formation professionnelle comme l'un des éléments essentiels de défense des intérêts de l'entreprise et de l'emploi des salariés qui y travaillent. Elles considèrent que la spécificité des entreprises, et des métiers qu'elles exercent, mérite que l'étude des questions relevant de la formation professionnelle et de l'emploi se fasse paritairement à un niveau compatible avec ses spécificités, à savoir la branche professionnelle.
A cet effet, le SFIG s'engage à créer avec l'Alliance 7 une commission paritaire nationale interbranches emploi formation.

ART. 2.3

2.3.1. Autorisations d'absence

Afin d'assister aux assemblées statutaires ordinaires de son organisation syndicale, le salarié exerçant une fonction statutaire dans ladite organisation, ou son remplaçant aux assemblées en question, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée mais non imputable sur les congés payés, sur présentation, au moins 1 semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas de façon importante la marche de l'atelier ou du service auquel appartient l'intéressé. La réponse lui sera donnée par écrit dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.
Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés participant à une réunion paritaire décidée entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention. Ces autorisations seront délivrées dans les limites déterminées par lesdites organisations, d'un commun accord, notamment en ce qui concerne le nombre des délégués et la durée des réunions. Dans ce cas particulier, les intéressés, nominativement désignés, seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé, et leurs frais de déplacement leur seront remboursés par les organisations syndicales patronales, signataires ou adhérentes, lorsque le délégué fait partie d'une entreprise adhérente à une desdites organisations syndicales et directement à l'intéressé par l'entreprise dont il fait partie, dans le cas contraire.
Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

2.3.2. Délégations

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

INSTANCES	COMPOSITION de la délégation
Réunion plénière	5
Groupes de travail	2
Commission paritaire de branche emploi formation	1
Autres	1

2.3.3. Frais de déplacement
Le remboursement des frais de déplacement générés à l'occasion des réunions citées à l'article ci-dessus s'effectuera sur les bases ci-après.
Lors de la tenue des réunions paritaires plénières, l'organisateur de la réunion versera à chaque délégation syndicale de salariés, pour le compte commun des organisations patronales représentées, une somme globale et forfaitaire de 150 €.
Lorsque la situation le justifie, le SFIG versera aux délégués salariés des entreprises adhérentes une indemnité forfaitaire de frais de déplacement aux mêmes taux et aux mêmes conditions que les remboursements de frais de déplacement attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'ISICA.
Sur la demande des intéressés, des avances sur leurs frais de déplacement leur seront versées par leur employeur.
Le remboursement des frais précités est organisé différemment selon que la réunion paritaire a lieu le matin, l'après-midi ou toute la journée.
En effet, les réunions paritaires s'organisent selon 3 modalités distinctes :
— réunion matinale (9 h 30 / 13 heures) ;
— réunion après-midi (14 heures / 17 h 30) ;
— réunion journée (9 h 30 / 17 h 30).
Les remboursements de frais s'organisent également de façon différente selon la durée programmée du trajet SNCF (province/Paris) de gare à gare :

PÉRIODE	REPAS veille	HÔTEL	PETIT déjeuner	REPAS déjeuner	REPAS soir
Matin (9 h 30/13 h) Durée trajet :	oui	oui	oui	oui	non

> 2 heures					
≤ 2 heures	non	non	non	oui	non
Après-midi (14 h 30/17 h 30) Durée trajet : > 2 heures	non	non	oui	oui	oui
≤ 2 heures	non	non	non	oui	non
Journée (9 h 30/17 h 30) Durée trajet : > 2 heures	oui	oui	oui	oui	oui
≤ 2 heures	non	non	non	oui	non

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

2.3.3.1. Avion

Par exception, lorsque le temps de trajet en train excède 3 heures, les frais de déplacement en avion des délégués salariés pourront être remboursés si cette solution est la plus économique et la plus performante.

Le remboursement desdits frais se fera dans les conditions suivantes :
— aller et retour effectués dans la même journée ;
— prise en charge du seul déjeuner dans les mêmes conditions que les frais de déplacement attribués aux délégués des membres participants aux assemblées générales de l'ISICA.

2.3.3.2. Entreprises non adhérentes

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

2.3.4. Permanent syndical

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

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

ART. 2.4

La négociation sur les salaires est l'occasion, une fois par an, d'un examen, par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles et pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats à durée déterminée et les missions de travail temporaire, des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard des salaires minima hiérarchiques. A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.
Ce rapport annuel est complété par :
— le bilan de l'activité de la CPNIEF ;
— le bilan d'application des dispositions relatives aux modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
— le bilan concernant l'évolution de l'utilisation des contrats à temps partiel et des contrats de travail intermittent ;
— le bilan concernant les travailleurs à domicile.

ART. 1.1

Dans le cadre des articles L. 131 et suivants du code du travail, la présente convention règle sur le territoire métropolitain les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises dont l'activité relève du code suivant de la nomenclature d'activités française (NAF) :
15. 5 F Fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées.
Sont couvertes par la présente convention les entreprises qui ne sont pas immatriculées au répertoire des métiers et réalisent toutes les opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer, de servir à la consommation les différents articles résultant de leur fabrication.
Les établissements à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à l'activité principale.
Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne relèvent pas directement par leur profession de la rubrique.
Les travailleurs à domicile ne sont pas compris dans le champ d'application de la présente convention.
Les voyageurs-représentants-placiers sont régis par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.
Les travailleurs saisonniers et intermittents bénéficient dès leur entrée dans l'entreprise de l'ensemble des dispositions de la convention collective ainsi que celles de l'article 8. 1 relatives à l'accident du travail. Le bénéfice des autres dispositions de l'article 8. 1, et celles des articles 7. 1. 3, 7. 2. 2 et 6. 4, ainsi que des articles 6. 3. 2 et 6. 3. 3 est acquis lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré soit pendant 1 200 heures réparties sur au moins 6 mois d'une même année civile, soit pendant au moins 1 200 heures réparties sur moins de 6 mois pendant chacune de 2 années civiles consécutives.

ART. 1.2

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et s'applique à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.
Elle fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

ART. 1.3

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes.
Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.
Les négociations devront commencer au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification.
Pendant toute la durée de la négociation paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

ART. 1.4

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties signataires, qui ne peut intervenir dans les 12 mois suivant son extension, doit être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.
Elle est signifiée avec un préavis de 3 mois. Lorsque la dénonciation émane du signataire employeur ou de la totalité des signataires salariés, les dispositions concernées de la présente convention continuent de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'avenant qui leur est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis ci-dessus.
Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres signataires.

ART. 1.5

Tout syndicat professionnel représentatif au sens de l'article L. 132-2 du code du travail qui n'est pas partie prenante à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.
Cette adhésion est notifiée aux parties signataires et fait l'objet d'un dépôt prévu à l'article L. 132-10 du code du travail.

ART. 1.6

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages particuliers, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa date de signature, étant entendu cependant que les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà attribués pour le même objet.

ART. 1.7

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

ART. 1.8

Un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants sera mis à la disposition des salariés, dans chaque entreprise, selon des modalités fixées dans chacune d'elles.
En outre, conformément aux dispositions légales, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants sera remis à chaque délégué syndical, délégué du personnel et représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'aux membres du CHSCT.

ART. 1.9

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

ART. 1.10

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

ART.

Les parties se réfèrent aux accords signés dans diverses branches des industries agroalimentaires (cf. annexes) :

— accord du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et qualifications dans diverses branches des industries alimentaires ;

— accord du 6 décembre 2004 relatif à la professionnalisation dans diverses branches des industries alimentaires ;

— accord du 6 décembre 2004 relatif au développement du tutorat dans diverses branches des industries alimentaires ;

— accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires ;

— accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en œuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires.

ART. 3.1

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.
La liberté d'opinion ainsi que le droit, pour les travailleurs, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué conformément au code du travail sont reconnus.
L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne prendre en considération, notamment, ni les opinions politiques ou philosophiques des salariés, ni leurs origines sociales ou ethniques, ni les croyances religieuses, ni le sexe, l'âge, le handicap, ni l'exercice du droit de grève, ni le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne, en particulier, l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mutations à l'intérieur de l'entreprise, l'avancement, les mesures de discipline ou de congédiement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.
Les parties invitent, d'une part, les employeurs à n'exercer aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat et, d'autre part, le personnel à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés.
Si un salarié estime qu'une mesure a été prise à son encontre en violation du droit syndical, le chef d'entreprise ou son représentant et le délégué du personnel assisté du délégué syndical s'emploieront à établir les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable sans que cette procédure fasse obstacle à la possibilité du recours à la commission de conciliation compétente prévue par la présente convention ou à ce que le conflit soit soumis à la juridiction compétente.
L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

ART. 3.2

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

3.2.1. Modalités de fonctionnement

Dans les établissements groupant de 301 à 1 000 salariés, le délégué syndical peut avoir un suppléant, dont le nom est porté par écrit à la connaissance de la direction. Le délégué suppléant peut remplacer le délégué titulaire avec imputation sur le crédit d'heures de celui-ci.

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

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

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

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés qui comportent au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise. Quel que soit l'établissement auquel il appartient, son crédit d'heures est alors porté au chiffre correspondant à l'effectif total de l'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements de 50 salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un délégué syndical central distinct des délégués syndicaux d'établissement ; ce délégué syndical central dispose alors, conformément aux dispositions de l'article L. 412-20 du code du travail, d'un crédit d'heures de délégation de 20 heures par mois.

3.2.2. Collecte des cotisations

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

3.2.3. Informations et communications syndicales

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2.4. Local mis à la disposition des sections syndicales

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

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

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

ART. 3.3

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

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

3.3.2. Ressources du comité d' entreprise

La contribution de l' employeur au financement des activités sociales et culturelles du comité d' entreprise est au moins égale à 0,75 % du montant des rémunérations brutes.
Si lors de la première constitution du comité d' entreprise, l'entreprise finançait déjà un ou plusieurs programmes d'avantages sociaux ou de réalisations sociales qui lui sont propres, ces programmes peuvent, en accord avec le comité d'entreprise, être confiés à celui-ci avec le budget correspondant.
Dans le cas de refus de prise en charge par le comité des avantages sociaux ou réalisations sociales propres à l' entreprise, l'employeur peut maintenir ces avantages ou réalisations dans leur intégralité. Dans ce cas, le coût de ces avantages ou réalisations n'est pas imputé sur le montant de la contribution prévue au premier alinéa du présent article.
Si l'entreprise finance déjà, sur le plan régional ou local, un ou plusieurs programmes d'avantages sociaux ou de réalisations sociales ayant un caractère collectif, les organisations syndicales et patronales intéressées ouvriront des négociations en vue de rechercher des solutions propres à éviter les cumuls et à sauvegarder les intérêts en cause.
En l' absence de comité d'entreprise ou de comité inter-entreprises, l'employeur devra justifier de l'emploi d'une somme équivalente à cette contribution sous forme d'avantages ou de réalisations sociales en faveur de son personnel.
Le comité d'entreprise percevra, en outre, en application de l'article L. 434-8, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel de 0,2 % de la masse salariale brute. En accord avec le comité d' entreprise, le chef d' entreprise peut déduire de cette subvention les sommes ou moyens en personnel fournis au comité. Il lui appartient d' apporter les justificatifs nécessaires. A défaut d' accord, le comité d' entreprise percevra uniquement la subvention de fonctionnement.

3.3.3. Information et communication des institutions représentatives du personnel

Des panneaux d'affichage sont spécialement réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

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

ART. 3.4

Dans tous les cas où il est fait application de substitutions de congés compensateurs à des majorations de rémunération ou à des primes, l'employeur doit se doter des moyens nécessaires pour présenter chaque année aux délégués syndicaux, lors de la négociation annuelle sur les salaires et la durée du travail, un bilan faisant ressortir le rapport entre les heures de travail ainsi libérées, et leur incidence sur l'emploi, qu'il s'agisse d'embauches ou d'emplois sauvegardés en tout ou partie. En l'absence de délégués syndicaux, les délégués du personnel sont régulièrement informés. En tout état de cause, ce bilan est transmis au comité d' entreprise. Ces moyens sont dégagés soit par aménagement du bilan social ou du compte de compensation prévu à l'accord du 18 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail, soit par tout autre moyen propre à faire ressortir clairement le rapport recherché.

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

ART.

ANNEXE I
Classifications
Accord du 19 juin 1991 portant classification de postes
dans diverses branches des IAA

ART. 1

Les classifications de postes des différentes catégories de personnel figurant à l'article 4 ci-après se substitueront à celles de l'accord d'harmonisation du 20 juin 1974, aux exemples de postes qui y étaient joints et à ses annexes. Elles ne concernent pas le personnel doté d'un statut propre, et notamment les VRP et les médecins du travail.

Ces classifications seront mises en œuvre dans les entreprises, selon un système d'évaluation de postes :

— soit à l'aide d'un accord de branche conclu dans un délai de 18 mois à compter de la signature du présent accord ;

— soit dans un délai de 24 mois à compter de la date de signature du présent accord, et en l'absence d'accord de branche, ou en application d'une disposition d'un tel accord autorisant cette dérogation, à l'aide d'un accord d'entreprise conclu avec les délégués syndicaux, ou, en leur absence, sur décision prise après avis conforme du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

A défaut, la mise en œuvre des classifications sera réalisée dans les entreprises à l'aide de la méthode d'évaluation des postes annexée au présent accord. Dans ce cas, l'entreprise informera son personnel de la méthodologie utilisée, au plus tard au cours de la première réunion de négociation annuelle visée par l'article L. 132-27 du code du travail.

ART. 2

Chaque salarié travaillant dans un établissement relevant d'une branche liée par les présentes classifications devra être classé par référence à celles-ci ; toutefois, il n'y aura, à cette occasion, ni modification systématique du salaire ni, en aucun cas, réduction du coefficient et du salaire antérieurement acquis par le titulaire du poste à titre personnel, quelle que soit l'origine de la situation.

ART. 3

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les classifications de poste prévues par le présent accord s'appliquent uniformément au personnel masculin et féminin.

ART. 4

Les classifications des postes se font dans le cadre des niveaux suivants :

Niveau I. — Coef. 120-144

Exécution de travaux simples, souvent répétitifs, et ne demandant qu'une connaissance limitée des moyens de travail. Des consignes précises fixent la nature des tâches à accomplir et les communications utiles se limitent le plus souvent à des relations de bon voisinage.
Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains postes, et la bonne réalisation du travail peut nécessiter de modifier quelques paramètres.

Niveau II. — Coef. 145-169

Exécution de travaux qualifiés relevant :
— soit d'une bonne connaissance du métier ;
— soit d'une connaissance des principes de base de fonctionnement d'une installation ou du système de gestion, en vue d'assurer une fonction élargie, en relation avec l'environnement du poste.
La réalisation du travail nécessite des échanges d'informations permanents avec le groupe et des relations avec les autres ateliers ou services. Ce poste nécessite de la part du titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité, afin notamment d'interpréter correctement les dysfonctionnements.
Le niveau de connaissances est celui du CAP ; il peut être atteint par voie scolaire ou par une formation équivalente pouvant être acquise notamment par la formation professionnelle continue ou par l'expérience professionnelle.

Niveau III. — Coef. 170-199

Postes exigeant des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures.
Il est nécessaire, pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion, pour interpréter correctement les informations et agir sur les aléas.
Les communications utiles au travail s'étendent aux autres services et le titulaire de ce poste peut être amené, dans le cadre de sa spécialité, à assurer un rôle d'entraînement, d'assistance ou de conseil et d'information.
Le niveau de connaissances est celui du brevet professionnel (BP), du bac d'enseignement général, technologique ou professionnel.
Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, et notamment par la formation professionnelle continue ou une expérience professionnelle équivalente.

Niveau IV. — Coef. 200-229

Postes exigeant la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle, en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation.
L'activité rend indispensable une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information.
Pour tenir ces postes, il est nécessaire de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées. Les relations de travail peuvent s'étendre à des contacts fréquents, éventuellement avec l'extérieur.
Dans certains cas, le poste exige du titulaire une assistance technique et/ou un rôle d'animation et de conseil auprès d'autres salariés.
Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau bac, complétées par une formation technique approfondie ou une expérience professionnelle équivalente.

Niveau V. — Coef. 230-259

A partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose, le titulaire du poste :
— s'il dirige et anime un groupe :
— répartit les tâches entre les membres de son équipe ;
— assure les liaisons nécessaires pour la bonne exécution du programme ;
— fournit aux services intéressés tous les renseignements d'ordre quantitatif ;
— fait circuler les informations en les expliquant aux membres de son équipe ;
— est responsable de l'activité produite par le personnel d'un niveau hiérarchique inférieur au sien ;
— s'il n'exerce par de commandement :
— met en œuvre des techniques et connaissances correspondant au niveau BTS ou DUT.

Niveau VI. — Coef. 260-299

Le titulaire du poste, du fait de sa compétence technique, est responsable de l'animation et de l'optimisation de l'activité de son secteur.
S'il dirige et anime un groupe, outre les fonctions traditionnelles de répartition des tâches et de collecte des informations, le titulaire du poste de ce niveau est en contact

permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur, et il organise avec eux les développements techniques et les innovations organisationnelles.
S'il n'exerce pas de commandement, l'intervention du titulaire requiert de sa part des connaissances approfondies d'un domaine principal et des notions de spécialités connexes pour l'étude, la mise au point ou l'implantation des nouveaux moyens ou procédés.
Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau BTS, DUT, complétées par une expérience approfondie.

Niveau VII. — Coef. 300-349

Le champ des activités couvre plusieurs spécialités ou plusieurs domaines de l'entreprise : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique, etc.
En général, seuls les objectifs sont définis et il incombe au titulaire du poste de ce niveau d'adapter et d'améliorer les règles ou procédures connues par les spécialistes des autres services.
La situation professionnelle requiert une recherche d'adhésion, la nécessité de convaincre pour obtenir la coopération des ateliers ou services proches. Des relations externes peuvent exister dans le cadre de la spécialité professionnelle.
On trouve aussi, à ce niveau, des relations suivies avec les fournisseurs ou les clients.

Niveau VIII. — Coef. 350-399

L'intervention du titulaire de ce niveau requiert
— soit l'acquisition d'un savoir-faire spécialisé, nécessitant un apprentissage dans d'autres domaines de l'entreprise (budget ou coûts, gestion de personnel, programmation, etc.) ;
— soit les connaissances théoriques d'une discipline (informatique, juridique, etc.) ou une expérience pratique équivalente.
Une recherche d'adhésion et la nécessité de convaincre pour obtenir la coopération des ateliers ou services proches sont deux des conditions nécessaires à la tenue de la fonction.
Des relations externes peuvent exister dans le cadre de la spécialité professionnelle.

Niveau IX. — Coef. 400-599

Deux cas se présentent à ce niveau :
— une intervention dans un domaine d'activité bien délimité, mais exigeant un niveau d'expérience technique, complété par un savoir-faire relationnel ;
— une gestion de différents domaines d'activité exigeant la maîtrise de plusieurs technicités (compétences techniques, organisationnelles et humaines).
Le fonctionnement se fait en général par objectif dans le cadre d'une politique connue. Le titulaire de ce niveau intervient le plus souvent sur un budget d'importance significative.

Niveau X. — Coef. 600-700

Le titulaire est très expérimenté et supervise différents domaines d'activité exigeant expérience et capacité relationnelle élevées.
Le titulaire de ce niveau doit traduire en objectifs ou en orientations politiques les choix stratégiques. Il peut être confronté à une grande variété de situations exigeant des capacités d'analyse élevées, complétées d'une excellente connaissance opérationnelle.
Il gère un budget qui lui est propre, d'importance significative.

ART. 5

Par ailleurs, les titulaires des postes ainsi classés sont répartis en 3 catégories :

5.1. Ouvriers. — Employés. — Coef. 120 à 199.

5.2. Techniciens. — Agents de maitrise. — Coef. 200 à 349.
L'agent de maîtrise dirige et anime par délégation d'autorité ; il assure de façon permanente, selon les directives soit de l'employeur, soit d'un cadre ou d'un agent de maîtrise d'un niveau supérieur, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel placé sous sa responsabilité. Il doit avoir des connaissances générales et professionnelles fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont il assume la responsabilité. Il doit disposer, sur le plan de l'entreprise, d'une information spécifique ainsi que de précisions suffisantes sur les rapports hiérarchiques et ses propres possibilités d'intervention et d'action, sur lesquelles il doit être mis en mesure d'exprimer son point de vue, de manière à organiser au mieux les moyens mis à sa disposition, en les adaptant aux travaux à exécuter.
Le technicien est un opérateur particulièrement qualifié ou spécialiste qui effectue, notamment, des travaux d'étude, de recherche, de contrôle, d'analyse ou de synthèse, à partir d'instructions ou de programme définissant l'objectif et un cadre d'action laissant une place à l'initiative. Il met en œuvre des connaissances professionnelles, théoriques et pratiques, acquises soit dans une école, soit par l'expérience, soit par la formation professionnelle continue et fonction des travaux dont il a la charge.
Il appartient au technicien et à l'agent de maîtrise, à leur niveau et dans leur secteur, de faire respecter les consignes générales et les règles d'hygiène et de sécurité.

5.3. Cadres. — Coef. 350 à 700.
Les ingénieurs, cadres et assimilés sont classés dans les positions définies à l'article 4, qui sont indépendantes les unes des autres et peuvent exister ou non simultanément dans le même établissement.
Le classement est effectué dans chaque établissement en utilisant ces positions, compte tenu de l'importance dudit établissement, de la réalité des fonctions exercées et du degré de responsabilité.
Pour les mêmes fonctions, selon les sociétés ou établissements, les postes des cadres ou ingénieurs peuvent avoir des appellations différentes ; c'est donc par référence aux caractéristiques du poste occupé et non au titre donné que le classement de chaque intéressé doit être effectué.
Les ingénieurs, cadres et assimilés doivent disposer, sur le plan de l'entreprise, d'une information spécifique ainsi que de précisions suffisantes sur les rapports hiérarchiques et leurs propres possibilités d'intervention et d'action, sur lesquelles ils doivent être mis en mesure d'exprimer leur point de vue.
Ces postes exigent généralement des capacités de management.

ART. 6

Dans le cas où un ouvrier ou un employé est appelé à occuper de façon habituelle des postes relevant de coefficients différents, le coefficient de l'intéressé sera celui du poste relevant du coefficient le plus élevé, à condition qu'il occupe ce poste, en moyenne, au moins 2 heures par jour, cette moyenne étant calculée sur la semaine.
Des dispositions particulières seront examinées pour les ouvriers ou employés appelés à occuper de façon habituelle des postes différents, mais relevant d'un même coefficient, dans le cadre de chaque branche liée par le présent accord.
Lorsqu'une de ces branches en retiendra le principe, elle en fixera également les modalités.

ART. 7

Les organisations signataires décident de constituer une commission nationale paritaire d'interprétation composée de deux représentants de chaque organisation représentative de salariés, signataire du présent accord, et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés en commun par les organisations patronales de branches liées par le présent accord.
Cette commission pourra être saisie par toute organisation signataire des problèmes d'interprétation du présent accord.
En outre, mais d'un commun accord entre les organisations patronales et de salariés signataires d'une convention collective de branche, elle pourra également être saisie, pour recherche d'une solution appropriée, des difficultés d'adaptation ou d'application qui n'auraient pu être résolues par la commission de conciliation ou d'interprétation existant au niveau de la branche.

ART. 8

Les organisations signataires décident de constituer une commission paritaire de suivi composée de 2 représentants de chaque organisation représentative de salariés signataire du présent accord, et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés en commun par les organisations patronales de branches liées par le présent accord.
Cette commission fera un premier bilan d'application de l'accord, à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de la date de signature de l'accord.

ART.

Liste des signataires patronaux, il s'agit des industries suivantes : laiterie, conserves et confiture, charcuterie, pâtes alimentaires, exploitations frigo, bouillons et potages, cafés, condiments, vinaigre, produits exotiques, levure, aviculture, l'Alliance 7.

ART.

Au cours de la réunion, les parties contractantes ont été amenées à préciser leur interprétation concernant différentes dispositions de l'accord de classification dans diverses branches des industries agricoles alimentaires.
Les points suivants ont été ainsi précisés.

ART. 1

Il est indiqué que les classifications pourront être mises en œuvre dans les entreprises selon un système d'évaluation des postes pouvant être mis en œuvre à l'aide d'un accord de branche.
Dans ce cas, les parties signataires ont convenu que la méthode retenue par de tels accords pourrait être illustrée par des postes repères dont le nombre, limité, pourrait être de un par niveau.

ART. 2

L'accord a prévu qu'en aucun cas il n'y aurait, à l'occasion de l'application des nouvelles classifications, de réduction du coefficient ou du salaire antérieurement acquis par le titulaire du poste à titre personnel, quelle que soit l'origine de la situation.
Les parties signataires tiennent à préciser que la situation individuelle acquise par un salarié, à titre individuel ou par application d'un accord collectif antérieur, aussi bien pour ce qui concerne son coefficient que son salaire, ne pourra être en aucun cas soumise à une modification en baisse.

ART. 4

L'accord interalimentaire a défini des niveaux qui sont limités par une fourchette de coefficients :
- pour l'attribution des coefficients à chaque poste, il sera fait appel à un système d'évaluation des postes qui déterminera le coefficient obtenu à l'intérieur de chaque niveau ;
- l'écart minimum entre deux coefficients successifs devra être de 5 points.

Niveau de connaissances

Les définitions de niveaux font souvent référence à un niveau de connaissances en relation avec un diplôme.
Les parties signataires précisent, comme cela d'ailleurs a été prévu dans le texte, qu'en aucun cas le diplôme n'est exigé pour qu'un individu puisse occuper les postes correspondants. C'est le niveau de connaissances seul qui est exigé, et ce niveau peut être éventuellement sanctionné par un diplôme, ou bien reconnu par l'expérience professionnelle ou une formation professionnelle continue.

ART. 6

L'accord précise que « dans le cas où un ouvrier ou un employé est appelé à occuper de façon habituelle des emplois relevant de coefficients différents, le coefficient de l'intéressé sera celui de l'emploi relevant du coefficient le plus élevé, à condition qu'il occupe cet emploi, en moyenne, au moins 2 heures par jour, cette moyenne étant calculée sur la semaine ».
S'agissant de préciser la portée des termes « de façon habituelle », les parties constatent qu'il faut éviter les deux écueils suivants :
- soit une application trop stricte de la lettre même du texte de l'accord, qui permettrait de soutenir que toute semaine où l'on ne constaterait pas en moyenne 2 heures de travail par jour accomplies au poste le plus élevé ne justifierait pas le bénéfice de la règle de la « polyvalence verticale » - c'est-à-dire le paiement de tout le temps de travail au tarif du coefficient le plus élevé - et comporterait donc le paiement des heures respectivement effectuées aux deux niveaux au tarif propre à chaque niveau ;
- soit la prise en compte de n'importe quelle alternance, quelle que soit sa fréquence, ce qui aboutirait à faire bénéficier de la règle de la polyvalence verticale des travaux :
- ou effectués de façon occasionnelle, ce qui n'est pas l'esprit du texte ;
- ou accomplis à l'occasion du remplacement d'un salarié malade ou en congé, ce qui relève des règles particulières prévues à cet effet par les diverses conventions collectives.
En conséquence, les parties estiment que, pour qu'il y ait application de la règle de la polyvalence verticale, il faut qu'il y ait une régularité certaine dans l'alternance de l'occupation des postes, c'est-à-dire qu'elle s'étende sur la plus grande partie de l'année et qu'elle soit raisonnablement prévisible ; au cas où une telle alternance n'était pas prévue de façon régulière à l'origine, il faut, pour que la polyvalence verticale devienne applicable, qu'elle soit devenue, par la suite, suffisamment habituelle pour être prévisible.
Dès lors que ces conditions sont réunies, il n'y a pas lieu de calculer, semaine par semaine, la moyenne minimale des 2 heures par jour et ce calcul peut être fait sur un certain nombre de semaines à déterminer selon la nature des travaux considérés.
Les parties rappellent enfin que la « polyvalence verticale occasionnelle », c'est-à-dire l'occupation successive, mais de façon inhabituelle, de postes de coefficients différents, doit donner lieu au paiement du temps passé à chacun des postes occupés aux tarifs respectifs correspondant aux coefficients de chacun de ces postes.

ART.

La présente annexe est celle prévue par l'article 4 de l'accord du 30 novembre 1992 sur la classification des emplois.

Intitulé du poste : description sommaire

Décrire en quelques lignes la mission du poste (en faisant abstraction du ou des titulaires).

Situation du poste dans la hiérarchie
et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement

1. Faire l'organigramme.

2. Préciser s'il y a des subordonnés :
- combien ;
- quelle qualification,
ou s'il y a seulement supervision ou une relation spécifique avec d'autres services.

Description du contenu du poste

1. Décrire (lister) les principales tâches du poste.

2. Y a-t-il des tâches occasionnelles.

3. Lister le matériel utilisé ou mis en œuvre dans ce poste.

Identification des éléments déterminants

Dans les tâches principales décrites, préciser celles qui vous apparaissent les plus significatives :

1. Les connaissances à maîtriser.
Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement) ?

2. La technicité du poste.

Domaine particulier et/ou spécifique.

Connaissance des produits, mise en œuvre des procédés, des méthodes, d'un métier, etc.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement) ?

La complexité

Ce qui est difficile ; y a-t-il des éléments différents, un grand nombre d'actions qui suppose réflexion ou combinaison de moyens ; y a-t-il conduite habituelle de plusieurs machines soit de même type, soit de types différents, etc.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement) ?

3. L'initiative et l'autonomie.

Y a-t-il des règles ?

Quelle est la liberté de manœuvre.

Instructions formelles, strictes.

Indications, ligne de conduite ou objectifs.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement) ?

4. L'animation, l'encadrement.

Au sens hiérarchique mais également au sens expertise ou assistance.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement) ?

5. La communication.

Relations de travail, verbales, écrites, avec d'autres personnes.

De simples échanges d'informations jusqu'à la négociation.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement) ?

ART.

La présente annexe est celle prévue à l'article 5, dernier alinéa, de l'accord du 30 novembre 1992 sur la classification des emplois.
Ces exemples sont destinés à illustrer la manière dont doivent être appliquées les annexes 1, 2 et 3 du présent accord, étant entendu que plusieurs postes ayant le même intitulé peuvent avoir des contenus différents et, en conséquence, être classés différemment.
N.B. : Il ne s'agit donc pas d'exemples de postes comme dans l'ancienne classification Parodi de 1946, modifiée en 1974, mais bien d'illustrations de la méthode d'évaluation des postes présentée dans les annexes I, II et III.

Intitulé du poste : RAMASSEUR MANUEL

Description sommaire
Ramasse et classe les biscottes sur un tapis qui les conduira vers une machine (empocheuse).
Effectue un contrôle (tri) des biscottes sur le tapis (sortie de four de grillage).

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement
Rattaché au chef d'équipe.

Description du contenu du poste
Contrôle la qualité des biscottes en effectuant un tri selon des critères définis (formes, couleur, trous, talons...).
Jette les biscottes non conformes dans des bacs (autour du poste).
Ramasse les biscottes (en prend un nombre déterminé) et les positionne sur un tapis « rail » qui les conduit vers la « mise sous pochons ».
Change les bacs de déchets quand ils sont pleins.
Peut être amené (fréquent) à constituer des « stocks tampons » en cas d'arrêt de machines (le tapis continue d'avancer).

Identification des éléments déterminants
1. Les connaissances à maîtriser :
- lit les consignes et spécifications de qualité ;
- compte les lots.
2. La technicité du poste :
- habileté manuelle pour ramasser et positionner les biscottes sur le tapis ; rapidité nécessaire ;
- tri ; nécessite la connaissance des divers produits ; repérage des biscottes cassées, brûlées, etc.
La complexité :
- tâches simples.
3. L'initiative et l'autonomie :
- reçoit des consignes orales ;
- est prévenu par le chef d'équipe des changements de variétés ;
- peut arrêter la machine ;
- en cas d'anomalie, alerte le chef d'équipe.
4. L'animation, l'encadrement :
- pas de tâches d'animation ou d'encadrement.
5. La communication :
- reçoit des consignes ;
- alerte le chef d'équipe en cas d'anomalie ;
- contacts avec les autres ouvriers travaillant sur la même ligne.

Intitulé du poste : CONDUCTEUR ÉTUYEUSE

Description sommaire
Assure la conduite et la surveillance de la machine qui emballe les pochons dans les étuis :
- approvisionne la machine en étuis ;
- détecte les aléas (pannes, incidents) ;
- contrôle la qualité des pochons avant leur entrée dans l'étuyeuse.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement
Rattaché au chef d'équipe conditionnement (équipe de 8 opérateurs).

Description du contenu du poste
Contrôle de certains éléments de fonctionnement de l'étuyeuse :
- le codage ;
- le niveau et la pression de la colle ;
- le « magasin d'étuis ».
Contrôle la qualité en amont et en aval de l'étuyeuse :
- en amont : vérification des pochons et des produits ;
- en aval : reprendre les pochons éjectés par la « peseuse ».
Gérer les aléas (bourrage dans l'étuyeuse, appel du régleur en cas de panne.).

Identification des éléments déterminants
1. Les connaissances à maîtriser :
- lit les anomalies sur le tableau de bord ;
- vérifie le codage.
2. La technicité du poste :
- le remplissage des étuis nécessite agilité et doigté ;
- anticipe le bourrage de la machine, évite l'arrêt ;
- surveillance et contrôle de l'étiquetage ;
- connaît le fonctionnement de la machine (niveau de colle...) ;
- vérifie la qualité des pochons et des produits.
2. La complexité :
- anticipe pour éviter l'arrêt de la machine par bourrage ;
- le poste nécessite agilité, rapidité d'intervention.
3. L'initiative et l'autonomie :
- reçoit des consignes orales ;
- met le code du jour en fonction des directives ;
- n'intervient sur la machine qu'en cas de bourrage ;
- contrôle la qualité (colle, fermeture de l'étui...).
Il n'y a pas de post-contrôle.
4. L'animation, l'encadrement :
- pas de tâches d'animation ou d'encadrement.
5. La communication :
- contacts avec le régleur en cas de changement de format ou de dépannage ;
- décrit les anomalies constatées.

Intitulé du poste : CHEF D'ÉQUIPE DE CONDITIONNEMENT

Description sommaire
Est responsable du bon fonctionnement et des performances des lignes de conditionnement dont il a la charge, conformément au planning de production établi.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement
Responsable d'atelier.
Contremaître conditionnement.
Chef d'équipe.
Equipe de 12 personnes.
Relations fonctionnelles avec :
- le service achats (bobines) ;
- le service maintenance.

Description du contenu du poste
Assure la gestion et l'animation de son personnel.
Est responsable de l'organisation du travail :
- assure le respect des procédures de travail, des normes de qualité, des règles d'hygiène et de sécurité :
- gère les commandes spéciales le cas échéant ;
- pour la fabrication, peut modifier le mouillage ou la quantité de poudre levante dans le cadre des tolérances fixées, en lien avec les matières premières.

Est responsable de la résolution des incidents techniques.
Assure le suivi de la production.

Identification des éléments déterminants
1. Les connaissances à maîtriser :
- différentes machines de conditionnement ;
- process ;
- animation d'une équipe.
2. La technicité du poste :
- interaction entre les machines ;
- réglage et dépannage premier niveau.
La complexité :
- est responsable de la qualité des produits.
3. L'initiative et l'autonomie :
- consignes orales du contremaître qui passe tous les matins ;
- fonctionnement par habitude mais avec des changements de programmes ;
- vérifie la qualité du produit par rapport aux spécifications de qualité ;
- le process est formalisé.
4. L'animation, l'encadrement :
- responsable hiérarchique sur une douzaine de personnes qualifiées ou non qualifiées :
- 4 machinistes (rotations) ;
- 4 conditionneuses ;
- 2 sur tapis avant découpeuse ;
- 1 à la palettisation ;
- 1 polyvalent.
5. La communication :
- relations orales avec l'équipe ;
- relation avec l'entretien, le service achat ;
- échanges d'informations portant essentiellement sur les éléments techniques.

Intitulé du poste : ÉLECTROMÉCANICIEN DÉPANNAGE

Description sommaire
Dépanne toutes les machines de conditionnement et assure les changements de format et réglages des machines.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement
Rattaché ainsi que 8 autres professionnels de métiers différents au chef de maintenance du conditionnement.
Equipe de 9.

Description du contenu du poste
Répare les pannes mécaniques ou électriques sur place.
Démarrage des machines lors des changements des produits (réglage, changement de format) ou en cas de problèmes.
Assure l'entretien ordinaire quand les chaînes ne fonctionnent pas.
Entretien préventif.
Tient à jour les documents de suivi technique : historique des pannes, historique d'interventions, rapports de dépannages.
Propose toute idée d'amélioration concernant la conduite, la conception et la sécurité des installations.

Identification des éléments déterminants
1. Les connaissances à maîtriser :
- connaissances générales nécessaires pour assurer le dépannage courant en électricité ou mécanique.
2. La technicité du poste :
- connaissance du fonctionnement des machines de conditionnement ;
- connaissance des dysfonctionnements possibles et des interactions électriques et mécaniques ;
- maîtrise les sécurités des machines.
La complexité :
- comprendre l'origine des pannes ;
- anticiper les problèmes techniques en analysant les incidents quotidiens.
3. L'initiative et l'autonomie :

- changer de format d'après un programme ;
- réglage en fonction des spécifications mais aussi en tenant compte de l'expérience acquise ;
- autonomie dans les moyens mis en œuvre dans le dépannage quotidien ;
- assistance de la hiérarchie dans les gros problèmes techniques.
4. L'animation, l'encadrement :
- pas d'animation directe ;
- assistance auprès des opérateurs de machine ;
- formation des débutants.
5. La communication :
- échanges verbaux techniques avec la hiérarchie ;
- explication du fonctionnement des machines avec les opérateurs ;
- transmission de documents techniques.

Intitulé du poste : OPÉRATEUR EMPAQUETAGE

Description sommaire
Assure la mise en paquets des biscuits en conduisant une machine d'empaquetage.
Contrôle la qualité des paquets.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement
Rattaché au chef d'équipe conditionnement.

Description du contenu du poste
Empaqueteuse :
- conduit et approvisionne la machine ;
- effectue les réglages de la machine, par exemple : tirage de l'imprimé, centrage des longueurs de cartons gaufrés, écartement de la table de pliage, température de scellage, pression de la brosse sur les paquets en sortie ;
- contrôle la qualité du gaufré, la qualité des imprimés, le niveau d'encre dans le marqueur et le solvant, la qualité des paquets ;
- effectue le nettoyage de la machine.
Matériel : couloirs vibrants d'alimentation de la machine ; empaqueteuse et matériel de contrôle des paquets.

Identification des éléments déterminants
1. Les connaissances à maîtriser :
- la conduite de la machine demande la compréhension de son fonctionnement : couloirs vibrants et empaqueteuse.
2. La technicité du poste :
- connaissance du produit, des normes de qualité du paquet, poids, marquage, dimensions ;
- réglages des paramètres de conduite : tirage de l'imprimé, centrage des longueurs du gaufré, température de scellage, pression des brosses.
La complexité :
- régularisation de l'alimentation des biscuits et conduite de la machine sur une ligne rapide.
3. L'initiative et l'autonomie :
- les consignes et spécifications de qualité sont définies et écrites ;
- les défauts entraînent des actions correctives par réglage de 3 à 4 paramètres prédéterminés ;
- la gamme des défauts possibles est peu nombreuse (10) ;
- le chef d'équipe ou le régleur est alerté dans les autres cas.
4. L'animation, l'encadrement.
5. La communication :
- expose au régleur les incidents survenus ;
- donne au chef d'équipe des informations quotidiennes sur la marche de la machine : qualité des produits, vitesse de la machine, incidents survenus.

Intitulé du poste : CARISTE DÉPÔT

Description sommaire
Assure le transfert par chariot automoteur des palettes de produits finis de l'atelier de conditionnement jusqu'au dépôt de l'usine, mise en racks.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement
Rattaché au chef de dépôt.

Description du contenu du poste
Conduite permanente d'un chariot automoteur.
Tâches permanentes :
- réceptionne les palettes de produits finis à l'atelier conditionnement (après banderolage) ;
- « superpose » deux palettes sur son chariot ;
- les conduit au dépôt ;
- les « classe » dans les racks selon leurs références (codes).
Autres tâches quotidiennes :
- charger les batteries du chariot ;
- réapprovisionner l'atelier en palettes (vides).

Identification des éléments déterminants
1. Les connaissances à maîtriser :
- lire les consignes de sécurité, compter les palettes ;
- permis cariste.
2. La technicité du poste :
- conduite du chariot ;
- reconnaître les différentes palettes ;
- manœuvres précises pour entrée et sortie des racks ;
- règles de sécurité.
2. La complexité :
- circulation en charge dans l'usine et dans le dépôt ;
- chargements de produits en cours de journée possibles ;
- entretien simple du chariot.
3. L'initiative et l'autonomie :
- consignes journalières du chef de dépôt par feuille de programme ;
- travail répétitif mais différents produits ;
- organise lui-même le remplissage de racks pour faciliter le travail lors de la reprise des produits.
4. L'animation, l'encadrement.
5. La communication :
- avertit le chef de dépôt des aléas et problèmes ;
- communique avec la maintenance pour la réparation du chariot.

Intitulé du poste : CARISTE MAGASINIER

Description sommaire
Réceptionne les marchandises.
Effectue les livraisons au service production selon les critères (qualité, quantité, délai) fixés par l'ordonnancement.
Saisit sur informatique les mouvements de stocks.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement
Rattaché au chef d'équipe magasin.

Description du contenu du poste
Réception : réceptionne les marchandises, effectue le contrôle des quantités et du bon état.
Fait les prélèvements à l'intention du laboratoire.
Livraison : approvisionne en temps et en heure les ateliers (quantité, qualité, délai).
Stockage/déstokage : il assure la bonne tenue de stockage/déstockage (rotation, manutention).
Utilise au mieux les emplacements avec toute la rigueur nécessaire.
Inventaire : participe aux inventaires.
Gestion des stocks : saisit les mouvements de stocks sur un système informatique.
Assure l'état de rangement et de propreté des magasins.

Identification des éléments déterminants
1. Les connaissances à maîtriser :
- lire les consignes ;

- compter les palettes ;
- permis de cariste ;
- logiciel de gestion des stocks et utilisation d'un terminal.
2. La technicité du poste :
- connaissance des différents matériaux de conditionnement, matières premières ;
- connaissance des lieux de livraison ;
- critères de bon état des livraisons.
La complexité :
- effectue les livraisons en divers lieux en fonction des caractéristiques des matériaux qu'il détermine directement (par lecture) ou selon les indications du laboratoire.
3. L'initiative et l'autonomie :
- réceptionne les marchandises en fonction d'un planning ;
- approvisionne les ateliers en fonction des stocks des différents matériaux ;
- gère les emplacements de stockage.
4. L'animation, l'encadrement.
5. La communication :
- les résultats du laboratoire lui sont communiqués ;
- transfert des données de stockage sur le terminal ;
- échanges d'informations avec les livreurs.

Intitulé du poste :
CONDUCTEUR DE LIGNE DE CONDITIONNEMENT

Description sommaire
Assure la conduite de machines de conditionnement et surveille l'activité de ligne de conditionnement.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement
Rattaché au chef d'équipe.
Coordonne et aide les opérateurs de machines de conditionnement de sa ligne.

Description du contenu du poste
Surveille le bon fonctionnement de l'ensemble de sa ligne (synoptique, armoire de contrôle), la qualité des produits finis et anticipe les déviations qualitatives du produit.
Participe au suivi et à la gestion des opérations de conditionnement dont il a la charge.
En cas d'arrêt, localise les défauts et participe au diagnostic avec le régleur.
Effectue le « petit » entretien une fois par semaine.

Identification des éléments déterminants
1. Les connaissances à maîtriser :
- fonctionnement des machines de conditionnement.
2. La technicité du poste :
- connaît l'ensemble des installations de sa ligne, sait les conduire ;
- détecte les dysfonctionnements et procède au premier diagnostic pour pouvoir intervenir lui-même ou déclencher l'intervention de la maintenance ;
- analyse les résultats d'autocontrôle à l'aide d'éléments statistiques (moyennes, écart type, etc.).
La complexité :
- identifie les besoins en matériaux de conditionnement, en fonction des recettes, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif.
3. L'initiative et l'autonomie :
- reçoit les consignes de sa hiérarchie ;
- analyse les résultats de production avec sa hiérarchie, en termes de performance et de qualité.
4. L'animation, l'encadrement :
- coordonne l'activité du personnel de sa ligne : répartit les tâches dans le cadre de l'organisation préétablie ;
- forme le personnel nouveau sur sa ligne ;
- s'assure que l'ensemble des opérations exécutées sur sa ligne est conforme aux règles d'hygiène et de sécurité requises.
5. La commission :
- transmet les consignes aux opérateurs de sa ligne ;

- échange d'informations permanent au sein de son groupe ;
- contacts avec la maintenance.

Intitulé du poste : CONDUCTEUR DE PROCESS

Description sommaire
Fournir au conditionnement un produit conforme aux spécifications.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement
Rattaché au chef d'équipe.
Coordonne l'activité de quelques opérateurs de machines de process.

Description du contenu du poste
Conduit, surveille et coordonne le déroulement du process dont il a la charge.
Rend compte des anomalies survenues dans le déroulement du process.
Résout tous les problèmes qui se présentent dans le cadre d'une recette et des spécifications de conduite précisées.
Respecte les normes de qualité.
Peut conduire chaque machine de process.
Participe au suivi et à la gestion des opérations de process.

Identification des éléments déterminants
1. Les connaissances à maîtriser :
- fonctionnement des machines de process.
2. La technicité du poste :
- connaît l'ensemble des installations du process dont il a la charge et sait les conduire ;
- détecte les dysfonctionnements et procède au premier diagnostic pour pouvoir intervenir lui-même ou déclencher l'intervention de la maintenance ;
- connaît les paramètres influant sur la qualité des matières premières et des produits avant leur conditionnement ;
- analyse les résultats d'autocontrôle présentés sous forme d'éléments statistiques (moyenne, écart type, etc.).
La complexité :
- identifie les besoins en matières premières, en fonction des recettes, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif ;
- suivi des flux de produits (quantité, qualité, temps).
3. L'initiative et l'autonomie :
- reçoit les consignes de sa hiérarchie sous forme de programmes de fabrication, de recettes, de normes de qualité... ;
- analyse les résultats de production avec sa hiérarchie, en termes de performance et de qualité.
4. L'animation, l'encadrement :
- coordonne l'activité de quelques opérateurs de process ;
- s'assure que l'ensemble des opérations exécutées sur les installations du process est conforme aux règles d'hygiène et de sécurité requises.
5. La communication :
- transmet les consignes aux opérateurs de process ;
- échanges d'informations permanent au sein de son groupe ;
- contacts avec la maintenance ;
- participation active aux essais R et D, à l'amélioration du rendement des installations, etc.

Intitulé du poste :
EMPLOYÉ(E) SECTION COMMANDES EXPORT

Description sommaire
Chargé(e) de la prise de commandes de l'export.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement
Rattaché(e) au responsable de la section commandes du service.

Description du contenu du poste
Réceptionne les commandes passées par les assistantes commerciales.
Réalise la saisie ordinateur des commandes export.
Contrôle et complète les commandes.
Informe la clientèle des variations sur l'ordre initial.

Met en production vers les usines si commandes spéciales.
Etablit tous les documents et effectue toutes les actions nécessaires au bon déroulement de la vente.
Déclenche l'impression des factures export tiers.
Rassemble et remet les documents nécessaires à l'encaissement.
Suit les stocks export.

Identification des éléments déterminants
1. Les connaissances à maîtriser :
- compréhension du circuit de la commande jusqu'à la livraison, en passant par la facturation.
2. La technicité du poste :
- tous les circuits administratifs par pays ;
- les circuits de facturation, de comptabilité ;
- les productions par usine.
La complexité :
- nombreux paramètres à maîtriser sur l'ensemble de la chaîne.
3. L'initiative et l'autonomie :
- procédures administratives établies ;
- actions très encadrées.
4. L'animation, l'encadrement :
- aucun.
5. La communication :
- échanges d'informations fréquents avec l'ensemble de ses correspondants par pays ;
- contacts avec la clientèle lors des variations des programmes initiaux.

Intitulé du poste :
SECRÉTAIRE DU DIRECTEUR DU CENTRE DE RECHERCHE

Description sommaire
Assure l'assistance du directeur du centre de recherche dans les domaines du secrétariat, préparation de dossiers techniques, comptes rendus de réunions, planning.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement
Dépend du directeur recherche et développement.

Description du contenu du poste
Secrétariat :
- frappe de courriers, notes, comptes rendus divers (en français et en anglais) ;
- prise en sténo de courrier, notes, puis retranscription ;
- rédaction de courriers (réponses stagiaires, problèmes de facturation, confirmations réunions...).
Organisation :
- réunions : salles, dates, préparation documents, intendance (hôtel, repas, badges), ordre du jour, comptes rendus ;
- voyages ;
- rendez-vous.
Gestion et administration :
- planning (tenu du planning de chacun) ;
- rapport mensuel d'activité ;
- tenue feuilles heures, planning congés, courrier, dispatching des demandes, suivi et relance, informations montantes et descendantes.

Identification des éléments déterminants
1. Les connaissances à maîtriser ;
- bon niveau de formation pour assimiler les problèmes techniques : comptes rendus des réunions ;
- bon niveau de culture générale pour assurer les relations avec les différents pays ;
- anglais courant.
2. La technicité du poste :
- préparation de dossiers de recherche très techniques ;
- comptes rendus de réunions utilisant un langage spécialisé (les procédés de fabrication, les machines, les techniques) ;
- secrétariat : traitement de textes, messageries, tableaux de bord, etc.

La complexité :
- le centre de recherche travaille pour 13 sociétés dans le monde entier ;
- la secrétaire doit comprendre les différentes liaisons pour organiser les différents types de réunions par projet.
3. L'initiative et l'autonomie :
- organiser elle-même son activité ;
- contrôle a posteriori du travail ;
- absences fréquentes de son responsable.
4. L'animation, l'encadrement :
- pas de responsabilité hiérarchique mais elle rappelle aux chefs de service du centre de recherche les échéances qu'ils ont à respecter : bilan d'activités et réponses aux demandes.
5. La communication :
- doit convaincre ses interlocuteurs lors de l'organisation de réunions ;
- échange des informations souvent techniques avec de nombreuses personnes.

Intitulé du poste :
SECRÉTAIRE SERVICE DU PERSONNEL
ET ASSISTANTE FORMATION

Description sommaire
Secrétariat du chef du personnel : classement ; courrier ; mise à jour du tableau de bord ; comptes rendus des réunions CE, DP, CHSCT.
Suivi du plan de formation.
Suivi des relations écoles-entreprises (convention de stages...).
Remplacement du responsable paie.
Relation service du personnel autres services.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement
Rattaché au chef du personnel.
Relation avec tous les services de l'entreprise.

Description du contenu du poste
Secrétariat : frappe du courrier et comptes rendus de réunions ; suivi du courrier ; classement ; réception des appels téléphoniques du chef du personnel ; mise à jour du tableau de bord social.
Formation : préparation du plan de formation ; liaison avec les services de l'entreprise et les organismes de formation ; mise en œuvre du plan ; suivi du plan.
Matériel : logiciel de gestion de personnel ; traitement de texte.

Identification des éléments déterminants
1. Les connaissances à maîtriser :
- maîtriser parfaitement le traitement de texte ;
- maîtriser la sténographie ;
- connaître parfaitement l'organisation de la société et ses règles propres ;
- avoir des notions sur la législation sociale ;
- avoir des notions sur la législation de la formation.
2. La technicité du poste :
- saisie informatique ;
- traitement de texte ;
- règles de paie ;
- gestion de la formation.
La complexité :
- tâches très variées qui vont de la simple frappe du courrier à la mise en œuvre du plan de formation et à son suivi en termes de budget.
3. L'initiative et l'autonomie :
- suit les règles préétablies et rend compte régulièrement à son chef de service.
4. L'animation, l'encadrement :
- conseille et assiste les utilisateurs du traitement de texte.
5. La communication :
- relations de travail avec les autres services, relais et transmission de l'information, réponses aux questions posées par le

personnel et la hiérarchie, mise en application du plan de formation ;
- relations extérieures avec les organismes de formation.

Intitulé du poste :
TECHNICIEN RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

Description sommaire
Le titulaire du poste participe à la conception de nouveaux produits et au suivi des essais industriels.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement
Est placé sous la responsabilité d'un chef de projet.

Description du contenu du poste
Participe avec son responsable hiérarchique à l'élaboration des plans d'actions nécessaires au développement des programmes.
Exécute tout ou partie de ces plans d'action.
Recommande les solutions et options appropriées pour résoudre techniquement les projets auxquels il participe.

Identification des éléments déterminants
1. Les connaissances à maîtriser :
- connaissance des techniques agroalimentaires : microbiologie, conservation, physico-chimie, etc. ;
- bonnes notions de réglementation alimentaire ;
- bon niveau en informatique ;
- bonne pratique de l'anglais indispensable.
2. La technicité du poste :
- assure, par des actions techniques, le déroulement des projets, depuis le stade laboratoire jusqu'au lancement et au suivi des produits.
La complexité :
- recherche et sélectionne les nouvelles matières premières spécifiques à la mise au point des projets ;
- doit tenir compte des souhaits des autres services avec lesquels il est en relation ;
- veille à la faisabilité industrielle des projets (produits, matériels, etc.).
3. L'initiative et l'autonomie :
- respecte les plannings préétablis d'avancement des projets ;
- rend compte fréquemment à sa hiérarchie de l'état d'avancement de ses travaux ;
- s'assure de la disponibilité des moyens (effectifs, matériels, matières premières, etc.) nécessaires à la réalisation de ses missions.
4. L'animation, l'encadrement :
- assiste le chef de projets auprès de la production et du contrôle qualité, dans le cadre du lancement des nouveaux projets (spécifications matières premières, procédures, points clés, etc.).
5. La communication :
- contacts réguliers et fréquents avec différents services de la société : le contrôle qualité, le planning ordonnancement, la production, le marketing, les achats... ;
- peut être amené à prendre contact avec des fournisseurs, des sous-traitants, etc.

Intitulé du poste : STANDARDISTE

Description sommaire
Assure le fonctionnement du service télécommunication : téléphone, télécopie, télex.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement
Responsable administration des ventes.
Titulaire.
Standardiste d'appoint (supervision technique).

Description du contenu du poste
Téléphone.
Prise, accueil et orientation de la totalité des appels entrants (95 % français, 5 % anglais) :
- inscription registre d'appels entrants (journaliers) ;
- transfert d'appels avec ou sans recherche de personne (68 postes internes) ;

- prise et transmission de messages écrits ;
- prise occasionnelle d'appels intérieurs (recherches Minitel d'abonnés extérieurs) et transfert communications.
Collecte et archivage mensuel des registres d'appels entrants.
Préparation tableau récapitulatif mensuel de taxations par poste.
Télécopie.
Sortant :
- recherche occasionnelle du numéro d'abonné (annuaires) si pas spécifié ;
- inscription sur page de garde télécopie ;
- envoi télécopies ;
- vérifier rapport d'émission ; si besoin, réémettre ;
- faire distribuer télécopie à expéditeur.
Entrant :
- identifier destinataire ;
- vérifier nombre de pages ; si anomalie, le signaler à l'expéditeur ;
- faire distribuer télécopies.
Collecte rapports de réception/émission journalières ; archivage mensuel.
Télex.
Sortant :
- identification du destinataire ; recherche occasionnelle de son télex (annuaire) ;
- lecture messages télex manuscrits (imprimé) pour déceler anomalies apparentes éventuelles ; le cas échéant, vérifier texte avec expéditeur ;
- composition texte vérifié ;
- envoi télex directement ou programmer envoi différé ;
- assurer distribution des copies du télex ;
- classer copie archives.
Entrant :
- identifier destinataire(s) ;
- faire distribuer ;
- classer copie archives.
Divers :
- régler anomalies provoquées par émission télécopie/réception télex simultanées (réémettre télécopie).

Identification des éléments déterminants
1. Les connaissances à maîtriser :
- capacité de comprendre les mécanismes de fonctionnement du matériel ;
- notions d'anglais.
2. La technicité du poste :
- maîtrise du fonctionnement du matériel simple (télex, télécopie, standard téléphonique) ;
- connaissance dactylographique ;
- connaissance de l'organigramme de la société ;
- connaissance des techniques d'accueil téléphonique.
La complexité :
- tâches nombreuses et variées avec des matériels multiples ;
- faire face à des situations simultanées et urgentes.
3. L'initiative et l'autonomie :
- suivi des procédures préétablies ;
- vérification des textes de télex manuscrits : recherche anomalie apparente ;
- décision de faire rappeler ou prendre message en cas de non-disponibilité de l'appelé.
4. L'animation, l'encadrement :
- mise au courant de personnel de suppléance d'appoint du fonctionnement du matériel et des procédures.
5. La communication :
- contacts téléphoniques clientèle, fournisseurs, administration ; échanges d'informations simples ;
- transmission de messages externes / internes ;
- assurer le cloisonnement de la transmission des infor-mations.

COTATIONS

POSTE	CONNAISSANCES requises	TECHNICITÉ complexité	INITIATIVE autonomie	ANIMATION encadrement	COMMUNICATION	TOTAL	COEFFICIENT
Ramasseur manuel	2	1	1	1	1	6	125
Conducteur d'étuyeuse	2	3	2	1	1	9	140
Opérateur empaquetage	4	2	3	1	2	12	155
Electromécanicien dépannage	8	4	3	3	2	20	195
Cariste	4	2	2	1	1	10	145
Cariste magasinier	6	2	3	1	2	14	165
Conducteur de ligne conditionnement	6	2	3	2	2	15	170
Conducteur de process	6	3	3	4	3	19	190
Chef d'équipe de conditionnement	8	4	3	5	3	23	220
Standardiste	4	2	2	2	4	14	165
Secrétaire service du personnel	8	3	3	3	4	21	200
Employé section commande export	4	2	2	1	4	13	160
Secrétaire directeur centre de recherche	10	3	4	3	4	24	230
Technicien R & D	10	4	5	4	4	27	260

ART. 5.1

Les parties entendent définir les conditions de mise en œuvre dans les entreprises de l'accord interprofessionnel du 19 juin 1991 sur la classification des emplois (voir annexe), dans la clarté et avec la participation des instances représentatives du personnel.
A cet effet, elles conviennent expressément :
— que, dans un souci d' efficacité, cette mise en œuvre sera faite à l'aide d'un système d'évaluation des postes aussi simple que possible, applicable aussi bien dans les PME que dans les grandes entreprises, et cohérent avec les définitions des niveaux contenues dans l'accord interprofessionnel ;
— que les instances représentatives du personnel seront informées et consultées lors de la mise en place de la nouvelle classification ;
— que l'ensemble des salariés est informé du système retenu pour le classement ;
— que le système d'évaluation permet de valoriser chaque poste ou groupe de postes similaires en fonction de leur contenu réel, ce qui pourra conduire à affecter des coefficients différents à plusieurs postes ayant une désignation identique, mais un contenu différent ;
— que le classement de chaque poste de travail pourra évoluer dans le temps dès lors qu'une modification significative sera apportée au contenu de celui-ci ;
— qu'en définitive, est bien atteint l'objectif d'introduire une nouvelle dynamique dans le classement des postes de nature à faciliter à tous les niveaux les évolutions de carrière.

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

5.1.2. Les travaux pour la mise en place des classifications doivent être précédés d'une réunion avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent et d'une consultation du comité d' entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.
Dans un premier temps, il est procédé à la description des postes en précisant les tâches significatives au moyen du guide proposé en annexe.
Cette description peut, au choix de l'employeur, être effectuée soit par un groupe de travail animé par la hiérarchie, soit par entretien avec un ou plusieurs titulaires du poste.
En tout état de cause, les descriptions de poste sont portées par écrit à la connaissance des titulaires des postes pour avis et remarques le cas échéant.
En cas de différend, les salariés pourront solliciter un entretien avec la direction de l'établissement. S'ils le souhaitent, ils pourront se faire assister par un délégué du personnel.

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

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

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

ART. 5.2

Dans l'année qui suit la mise en œuvre de la classification dans les entreprises et annuellement par la suite, un bilan d'application sera présenté aux instances représentatives du personnel.
Tous les 5 ans suivant la mise en œuvre des classifications au sein de l'entreprise ou de l'établissement, lesdites classifications pourront faire l'objet d'un réexamen compte tenu de l'évolution de l'organisation du travail dans l'entreprise (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, qui prévoient que les partenaires sociaux examinent, au moins tous les 5 ans, la nécessité de réviser les classifications professionnelles de la branche (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

ART. 5.3

Connaissances requises ou expérience équivalente

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

NIVEAU	QUALIFICATION	POINT
I	A. - Aucune connaissance requise.	1 point
	B. - Formation de base : savoir lire, écrire, compter, complétée, le cas échéant, par une formation adaptée dans l'entreprise.	2 points
II	Niveau de connaissances : CAP.	4 points
III	Niveau de connaissances : brevet professionnel (BP), éventuellement niveau bac d'enseignement général, technologique ou professionnel. CQP Conducteur machines de fabrication et/ou conditionnement, activité glaces et crèmes glacées. CQP Agent logistique, activité glaces et crèmes glacées. CQP Ouvrier qualifié de nettoyage industriel.	6 points
IV	Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau bac, complétées par une formation technique approfondie ou une expérience professionnelle équivalente. CQP Conducteur de ligne(s) de fabrication et/ou de conditionnement, industrie des glaces et crèmes glacées. CQP Pilote d'installation automatisée de fabrication, industrie des glaces et crèmes glacées.	8 points
V	Met en œuvre des techniques et connaissances correspondant au niveau BTS, DUT, DEUG, bac 2 ou éventuellement CQP. CQP Attaché commercial. CQP Animateur d'équipe en production. CQP Agent de maintenance d'installation de fabrication et/ou de conditionnement, activité glaces et crèmes glacées.	10 points
VI	L'intervention du titulaire requiert de sa part des connaissances approfondies d'un domaine principal et des notions de spécialités connexes pour l'étude, la mise au point ou l'implantation des nouveaux moyens ou procédés. Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau BTS, DUT, complétées par une expérience approfondie. CQP Attaché commercial, avec expérience approfondie. CQP Responsable d'atelier de production.	12 points
VII	Les connaissances de base mises en œuvre sont les mêmes que pour le niveau VI, complétées par des formations dans plusieurs spécialités ou domaines de l'entreprise : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique, etc.	14 points
VIII	L'intervention du titulaire de ce niveau requiert : - soit l'acquisition d'un savoir-faire spécialisé, nécessitant un apprentissage dans d'autres domaines de l'entreprise (budget ou coûts, gestion du personnel, programmation, etc.) ; - soit les connaissances théoriques d'une discipline (informatique, juridique...) ou une expérience pratique équivalente. Le niveau de formation équivaut à un diplôme d'études supérieures.	16 points

Technicité/Complexité

Technicité : caractère de ce qui appartient à un domaine particulier, spécialisé, de l'activité ou de la connaissance (ensemble des procédés et des méthodes d'un métier, d'une industrie).
Complexité : caractère de ce qui est difficile, de ce qui contient plusieurs éléments différents. Un poste complexe comprend un grand nombre d'actions qui supposent réflexion et combinaison de moyens en vue d'obtenir un résultat déterminé.
Complexité : La polyvalence s'apprécie dans le cadre de ce critère.

Niveau I Exécution de travaux simples, souvent répétitifs, et ne demandant qu'une connaissance limitée des moyens de travail. Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains postes et la bonne réalisation du travail peut nécessiter de modifier quelques paramètres. Ces travaux nécessitent la mise en œuvre de quelques actions connues, peu nombreuses et usuelles. Le titulaire du poste alerte en cas d'anomalie	1 point
Niveau II Exécution de travaux qualifiés relevant : - soit d'une bonne connaissance du métier ; - soit d'une connaissance des principes de base de fonctionnement d'une installation ou du système de gestion, en vue d'assurer une fonction élargie en relation avec l'environnement du poste. Le poste nécessite de la part du titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité, afin notamment d'interpréter correctement les dysfonctionnements. Ces travaux nécessitent la mise en œuvre d'actions connues mais nombreuses et variées. Le titulaire du poste détecte et alerte en cas d'anomalie.	2 points
Niveau III Postes exigeant des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures. Il est nécessaire, pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion, pour interpréter correctement les informations et agir sur les aléas. Ces travaux nécessitent des choix parmi plusieurs possibilités d'action pour trouver la plus adaptée. Le titulaire du poste détecte, alerte et propose une ou des solutions en cas d'anomalie.	3 points
Niveau IV Postes exigeant la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle, en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation. L'activité rend indispensable une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information. Pour tenir ces postes, il est nécessaire de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées. Ces travaux nécessitent parfois la recherche et l'application d'actions inhabituelles face à des situations imprévues. Mise en œuvre de solutions parfois nouvelles.	4 points
Niveau V Définition identique à celle du niveau IV. De plus, le titulaire du poste exerce son activité à partir de programmes établis en vue d'objectifs de portée plus ou moins lointaine nécessitant la mise en œuvre de techniques connexes et dont la réalisation s'apprécie à leur terme.	5 points
Niveau VI Les travaux impliquent souvent l'invention d'actions originales en vue d'atteindre un objectif. Application de solutions le plus souvent nouvelles.	6 points
Niveau VII	7 points

Définition identique à celle du niveau VI. De plus, les situations peuvent être difficiles, mettant en jeu des données nombreuses et complexes.	
Niveau VIII Figurent dans cette position les ingénieurs et collaborateurs ayant acquis une formation technique qui leur permet de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication, d'études, de recherche, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions.	8 points

Les informations reçues présentent de grandes difficultés de traitement.

Initiative/Autonomie

Autonomie : droit pour l'individu de déterminer librement les règles auxquelles il se soumet ; marge de manœuvre dont on dispose dans la situation de travail.
Consigne : instruction formelle et stricte donnée à quelqu'un.
Directives : ensemble des indications, ligne de conduite à suivre qu'une autorité hiérarchique donne à ses subordonnés.
Objectif : but, résultat qu'on se propose d'atteindre.
Critère : principe permettant d'émettre une estimation, un jugement d'appréciation.

Niveau I Reçoit quelques consignes simples, précises et permanentes. Le travail est soumis à un contrôle permanent.	1 point
Niveau II Reçoit des consignes, explications orales ou écrites complémentaires parfois nécessaires. Le travail est soumis à des contrôles fréquents.	2 points
Niveau III Agit dans le cadre de directives précises, les critères de choix étant clairement définis. Le travail est soumis à des contrôles ponctuels ou, éventuellement, à un contrôle de bonne fin.	3 points
Niveau IV Agit dans le cadre de directives générales ou complexes où les détails ne sont pas définis. Le travail est soumis à un contrôle de bonne fin ou, éventuellement, le titulaire du poste rend compte à son supérieur hiérarchique.	4 points
Niveau V Agit à partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose.	5 points
Niveau VI Contribue, avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur, au développement technique et aux innovations dans l'organisation.	6 points

Niveau VII En général, seuls les objectifs sont définis et il incombe au titulaire du poste de ce niveau d'adapter les règles ou procédures applicables dans le cadre de son activité.	7 points
Niveau VIII Participe à l'élaboration de directives à suivre au niveau d'un service, d'un atelier ou d'un site. En fonction d'objectifs définis, adapte, voire améliore les règles ou procédures applicables dans le cadre de son activité.	8 points

Animation/Encadrement

Action d'encadrer des personnes au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation), mais également action d'assister, au sens d'expertise, une autre personne dans la direction technique de ses affaires.
Dans les deux cas, il y a la notion d'autorité : soit hiérarchique (le chef), soit technique (l'expert), à condition que celle-ci soit permanente.
Cette expertise technique n'est à considérer que si elle s'exerce à l'intérieur de l'entreprise.
Action exercée à l'intérieur d'un groupe et visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs ou bien conseil technique occasionnel.

Niveau I Le poste ne requiert pas nécessairement une action d'animation.	1 point
Niveau II Occasionnellement : actions d'animation sur du personnel peu qualifié.	2 points
Niveau III Le titulaire du poste peut être amené, dans le cadre de sa spécialité, à assurer un rôle d'entraînement, d'assistance ou de conseil et d'information.	3 points
Niveau IV Dans certains cas, le poste exige du titulaire une assistance technique et/ou un rôle d'animation et de conseil auprès d'autres salariés.	4 points
Niveau V Peut exercer une fonction d'encadrement. S'il dirige ou anime un groupe : - il répartit les tâches entre les membres de son équipe ; - il assure les liaisons nécessaires pour la bonne exécution du programme ; - il est responsable de l'activité produite par le personnel d'un niveau hiérarchique inférieur au sien.	5 points
Niveau VI Le titulaire du poste, du fait de sa compétence technique, est responsable de l'animation et de l'optimisation de l'activité de son secteur. Peut encadrer des techniciens et agents de maîtrise.	6 points

Niveau VII Le commandement peut s'exercer sur des groupes de professionnels ou de techniciens. Le poste peut requérir d'assurer la coordination avec des services connexes.	7 points
Niveau VIII Le commandement peut s'exercer sur des groupes de professionnels et techniciens effectuant des métiers différents. Le titulaire du poste peut animer des groupes de techniciens et agents de maîtrise de disciplines différentes ou des réunions de cadres pour donner des informations relevant de son domaine de compétence.	8 points

Communication

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

Niveau I Les communications utiles se limitent le plus souvent à des relations de bon voisinage.	1 point
Niveau II La réalisation du travail nécessite des échanges d'informations permanentes avec le groupe et, éventuellement, des relations avec les autres ateliers ou services.	2 points
Niveau III Les communications utiles au travail s'étendent aux autres services.	3 points
Niveau IV Les relations de travail peuvent s'étendre à des contacts fréquents, éventuellement avec l'extérieur.	4 points
Niveau V S'il dirige et anime un groupe : - il fournit aux services intéressés tous les renseignements d'ordre quantitatif ; - il fait circuler les informations en les expliquant aux membres de son équipe.	5 points
Niveau VI S'il dirige et anime un groupe, outre les fonctions traditionnelles de répartition des tâches et de collecte des informations, le titulaire du poste de ce niveau est en contact permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur et il organise avec eux les développements techniques et les innovations organisationnelles.	6 points
Niveau VII La situation professionnelle requiert une recherche d'adhésion, la nécessité de convaincre pour obtenir la coopération des ateliers ou services proches. Des relations externes peuvent exister dans le cadre de la spécialité professionnelle. On trouve aussi, à ce niveau, des relations suivies avec les fournisseurs ou les clients.	7 points

Niveau VIII Le titulaire du poste peut négocier et engager la responsabilité de l'entreprise en clientèle auprès des fournisseurs ou des administrations.	8 points

ART. 5.4

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

OUVRIERS ET EMPLOYES	TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE	CADRES
Niveau I 5 - 120 6 - 125 7 - 130 8 - 135 9 - 140	Niveau IV 21 - 200 22 - 210 23 - 220	Niveau VIII 36 - 350 37 - 360 38 - 370 39 - 380 40 - 390
Niveau II 10 - 145 11 - 150 12 - 155 13 - 160 14 - 165	Niveau V 24 - 230 25 - 240 26 - 250	Niveau IX 41 - 400 42 - 410 43 - 420 44 - 430 45 - 440 46 - 450 47 - 460 48 - 470
Niveau III 15 - 170 16 - 175 17 - 180 18 - 185 19 - 190 20 - 195	Niveau VI 27 - 260 28 - 270 29 - 280 30 - 290	
	Niveau VII 31 - 300 32 - 310 33 - 320 34 - 330 35 - 340	

ART. 5.5

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

ART. 4.1 (1)

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

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.
Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.
Toute disposition contraire ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail, qui ajoutent le motif fondé sur l'état de grossesse, introduit par l'article 2 de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

> **NOTA**

ART. 4.2

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

La considération du sexe ne peut être retenue par l'employeur, notamment :
— pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
— pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
— pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les représentants du personnel seront consultés sur les modalités de mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment lors de la conclusion d'un contrat pour l'égalité professionnelle. Le plan d'égalité professionnelle doit résulter d'un accord collectif négocié. En l'absence d'accord, un plan peut être mis en œuvre sur décision de l'employeur prise après avoir recueilli l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. La commission de conciliation prévue à l'article 2.1.2 peut être saisie pour tout litige relatif à l'égalité dans l'emploi.

ART. 4.3

Un contrat de travail écrit devra être signé par les parties avant toute embauche. Il devra stipuler notamment :
— l'identité des parties ;
— la date d'entrée du salarié, qui sera celle du début de la période d'essai, ainsi que la durée de la période d'essai ;
— l'emploi occupé dans la classification, le coefficient hiérarchique et le ou les établissements de la France dans lesquels l'emploi s'exercera ; lorsqu'il y aura référence à plusieurs établissements, seront précisées les conditions de déménagement et de logement en cas de changement de résidence dû aux transferts d'établissements ;
— la rémunération ainsi que la durée à laquelle elle correspond ;
— la durée du préavis ;
— le cas échéant, l'énumération des avantages particuliers dont bénéficie l'intéressé.
Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage ou par tout moyen approprié, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.
En vue de favoriser la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de vacance ou de création de postes, choisiront par priorité des salariés travaillant dans l'entreprise et justifiant des capacités nécessaires.
A capacité égale, il est recommandé aux employeurs de donner, à l'embauche, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite.
D'autre part, le personnel ayant déjà travaillé dans l'entreprise avec un contrat à durée déterminée fera l'objet d'une embauche prioritaire s'il a donné satisfaction au cours de son dernier contrat.
Lorsqu'une épreuve préliminaire est effectuée, cette épreuve ne constitue pas un engagement. Le temps passé à cette épreuve est payé au taux minimum de la catégorie.
Tout nouveau salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

ART. 4.4

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

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

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

4.4.1. Ouvriers et employés

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

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

4.4.2. Techniciens, agents de maîtrise et assimilés

Sauf accord particulier entre les parties pour une durée plus longue (1), la durée normale de la période d'essai est fixée à :
— 1 mois pour les TAM ayant un coefficient de 200 à 210 inclus ;
— 2 mois pour les TAM ayant un coefficient supérieur à 210 et inférieur à 300 ;
— 3 mois pour les TAM ayant un coefficient égal ou supérieur à 300.

Pendant le 1er mois de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment, sans aucun préavis.

Au-delà de 1 mois, et sauf faute grave ou lourde, un délai de préavis réciproque de 1 semaine au cours du 2e mois puis de 2 semaines au cours du 3e mois sera observé par les parties.

4.4.3. Cadres

Sauf accord particulier entre les parties pour une durée plus longue de 6 mois maximum (1), la durée normale de la période d'essai est fixée à 3 mois. Cette durée maximale ne s'applique pas aux cadres dirigeants.

Pendant le 1er mois de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment, sans aucun préavis.

Au-delà de 1 mois, et sauf faute grave ou lourde, un délai de préavis réciproque de 1 semaine au cours du deuxième mois puis de 2 semaines au cours du 3e mois sera observé par les parties.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-4 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, aux termes desquelles les parties au contrat de travail peuvent prévoir une durée de période d'essai plus courte que celle fixée par la convention collective (Cass. soc. 20 janvier 1999, Bull. civ.V n° 361), mais pas une durée plus longue (Cass. soc. 18 juin 1997, Bull. civ.V n° 2653) (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

ART. 4.5

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

Les contrats saisonniers ne peuvent être conclus que pour l'accomplissement de tâches non durables appelées à se répéter chaque année à une époque voisine en fonction du rythme naturel des saisons ou des demandes cycliques des consommateurs (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 122-1-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation en ce qui concerne la définition de l'emploi saisonnier (Cass. soc, 12 octobre 1999, n° 97-40915) (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

ART. 4.6

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat en cours doit faire préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant la nouvelle fonction et les nouvelles conditions d'emploi.
La mutation individuelle consiste à être affecté définitivement à un nouveau poste, le cas échéant après une période d'adaptation.
L'information sur les éléments de la mutation doit être précisée par écrit par l'entreprise. Dans ce contexte, une période d'adaptation au poste doit être prévue.
Lorsque la mutation oblige le salarié à changer de résidence, l'employeur autorise le salarié, pendant le délai de réflexion, à se rendre sur place aux frais de l'entreprise.
La prise en charge des frais est limitée à un trajet aller-retour et aux repas, et éventuellement à une nuit d'hôtel si la durée de trajet nécessite une nuitée sur place.
En cas de modification du contrat de travail, le délai de réflexion pour faire connaître l'acceptation ou le refus de l'intéressé est fixé à 1 mois. En cas de modification pour motif économique, à défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.
Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.
Si, après avoir recherché les possibilités de reclassement sans réduction de salaire avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi comportant un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ou un changement substantiel dans la nature de son activité et n'entrant pas dans les changements de postes habituels dans l'établissement, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion dont la durée est de 1 mois et qui commence à courir à compter de la date à laquelle la proposition de mutation lui a été faite par écrit.
Dans le cas d'une promotion d'un salarié à une fonction supérieure dans l'entreprise où il est déjà occupé, la période d'adaptation d'une durée équivalente à la période d'essai du poste est facultative ; si elle est effectuée et qu'une insuffisance professionnelle est constatée, le fait que la promotion envisagée n'ait en définitive pas lieu ne peut constituer une cause de licenciement et le salarié retrouve son poste ou un poste équivalent.

ART. 4.7

Les conditions de déménagement et de logement liés à un changement de lieu de travail décidé par l'employeur doivent faire l'objet d'une notification écrite.
Les modalités de l'affectation dans un établissement de la même société à l'étranger doivent être précisées par écrit, avant le départ du salarié, en ce qui concerne notamment la fonction exercée, le montant des appointements, les conditions de travail, de repos et de congés payés, les conditions de voyage, logement, installation éventuelle de la famille, les garanties sociales applicables.
Lorsque dans les 6 mois qui suivent la période d'adaptation le contrat de travail se trouve rompu, sauf faute grave ou lourde, les frais occasionnés par le retour de l'intéressé, ainsi que ceux de sa famille, sont pris en charge par l'employeur dans les conditions ci-après.
Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de 3 ans au lieu de sa nouvelle résidence, a droit, sauf faute grave ou lourde, et sur justification de son retour dans le délai de 6 mois, au remboursement de ses frais de retour et de déménagement, ainsi que de ceux de sa famille, jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement, ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente. En cas de décès au cours de cette période de 3 ans, les frais de retour, de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur, sur justification et si le retour du corps a lieu dans les 6 mois suivant le décès du salarié.

ART. 4.8

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieur n'entraîne pas promotion. Il ne peut excéder une durée de 6 mois sauf si le remplacement est motivé par la maladie ou par l'accident du titulaire, auquel cas il ne peut excéder une durée de 1 an.

A l'expiration de ce délai, selon le cas, de 6 mois ou de 1 an, si l'intéressé n'est pas réintégré dans ses fonctions antérieures, il est titularisé dans ses nouvelles fonctions.
Lorsque le remplacement est motivé par le congé payé du titulaire, le remplaçant continue à percevoir sa rémunération antérieure pendant toute la durée du remplacement. Cette disposition ne peut jouer que pour un total de 5 semaines par salarié et par an (1).

Lorsque le remplacement est motivé par toute autre circonstance, le salarié ne continue à percevoir sa rémunération antérieure que pendant un délai fixé par le tableau ci-dessous (1).

CATÉGORIE	DÉLAI
Ouvriers et employés	2 semaines
Techniciens et agents de maîtrise	1 mois
Cadres	3 mois

A l'expiration de ce délai et jusqu'à la fin du remplacement, il perçoit le salaire minimum applicable dans l'entreprise au poste qu'il occupe provisoirement lorsque ce salaire est supérieur à son salaire habituel. Si le même salarié assure, au cours d'une période de 12 mois, plusieurs remplacements successifs dans le même emploi, le délai susvisé ne lui est opposable qu'une seule fois. Pour qu'il y ait remplacement au sens du présent paragraphe, il est nécessaire que l'ensemble des fonctions et des responsabilités du titulaire du poste soit assuré par son remplaçant provisoire (2).

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

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au principe « A travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 133-5 et L. 136-2 du code du travail (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail, aux termes desquelles le salaire minimum vise le salaire de base mais également tous les autres avantages et accessoires payés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi occupé (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

ART. 4.9

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

ART. 4.10 (1)

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

— de la « présence continue » dans l'établissement, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues des périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

— périodes de maladie ou d'accident ;

— périodes militaires obligatoires ;

— congés maternité et de paternité ;

— congés individuels de formation ;

— congés de formation économique, sociale et syndicale ;

— délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d'origine ;

— périodes de repos des travailleurs intermittents ;

— autres autorisations d'absence prévues par la présente convention ;

— de la période comprise entre le départ au service militaire obligatoire et la réintégration dans l'entreprise, lorsque l'intéressé avait au moins 1 an de présence au moment de son départ et qu'il a pu être réintégré après avoir fait connaître à l'employeur, au plus tard dans le mois suivant sa libération, son désir de reprendre immédiatement son emploi ;

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail qui prévoient, outre le congé maternité et de paternité, le congé d'adoption (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

ART. 4.11

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée, les durées des préavis respectivement dus, sauf cas de force majeure ou de faute grave ou lourde, par l'employeur et les salariés sont fixées comme ci-dessous.
Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis peut être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.
Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.
Si le salarié licencié par son employeur trouve un autre emploi avant l'expiration du délai-congé qui lui a été notifié, il peut occuper immédiatement ce nouvel emploi sans être redevable d'aucune indemnité ; le salaire correspondant à son temps de présence effective avant son départ lui est payé, à l'exclusion de l'indemnité pour la partie du préavis restant à courir.

4.11.1. Heures pour recherche d'emploi
En cas de démission, comme en cas de licenciement, et pendant la durée du préavis, l'intéressé est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de 2 heures.
Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est en principe fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.
Toutefois, ces heures d'absence peuvent être groupées selon des modalités fixées par accord entre l'intéressé et la direction.
Ces heures sont rémunérées, sauf en cas de démission.
Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir ; en cas de démission, cette indemnité sera réduite du montant équivalent au nombre d'heures pour recherche d'emploi auxquelles le salarié a droit.

4.11.2. Ouvriers et employés
Les durées de préavis sont les suivantes :
En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un ouvrier ou d'un employé, la durée du préavis réciproque est, en principe, de 1 mois.
Toutefois, il existe 2 exceptions à ce principe :
— d'une part, en cas de résiliation à l'initiative d'un ouvrier classé au niveau I (par référence à l'accord de classification), le préavis dû par celui-ci est réduit à 8 jours si la résiliation intervient alors qu'il a moins de 6 mois de présence continue dans l'entreprise et à 15 jours au-delà ;
— d'autre part, lorsque le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis dû par l'employeur est porté à 2 mois.

4.11.3. Techniciens et agents de maîtrise et assimilés
En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque est égale à :
— 1 mois pour les agents de maîtrise ayant un coefficient de 200 à 210 inclus, lorsque le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis dû par l'employeur est porté à 2 mois ;
— 2 mois pour les agents de maîtrise ayant un coefficient supérieur à 210 et inférieur à 300 ;
— 3 mois pour les agents de maîtrise ayant un coefficient égal ou supérieur à 300.

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

4.11.5. Tableau récapitulatif

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	LICENCIEMENT	DÉMISSION
Ouvriers niveau I et employés (coefficient 120 à 140)	‹ 6 mois 6 mois à 2 ans › 2 ans	1 mois 1 mois 2 mois	8 jours 15 jours 15 jours
Ouvriers niveau II et III et employés (coefficient 145 à 195)	‹ 2 ans › 2 ans	1 mois 2 mois	1 mois 1 mois
TAM (coefficient 200 à 210)	‹ 2 ans › 2 ans	1 mois 2 mois	1 mois 1 mois

Coefficient › 210 Coefficient 300 à 345		2 mois 3 mois	2 mois 3 mois
Cadres (coefficient 350 à 430)		3 mois	3 mois

ART. 4.12

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

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

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

— de développer la compétence des salariés, notamment les moins qualifiés ;

— de favoriser la polyvalence, la mobilité et l'adaptation des salariés à de nouveaux postes de travail.

D'une façon générale, la direction de l'entreprise doit envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raison économique ou en limiter le nombre, ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité.

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

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

ART. 4.13

Sauf faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis est accordée au personnel ayant une ancienneté continue supérieure à 1 an et licencié avant l'âge auquel il peut prétendre au bénéfice d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale.
En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité prévue par la présente disposition pouvant constituer, pour un établissement, une charge particulièrement lourde, l'employeur a la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum. Toutefois, un montant au moins égal à l'indemnité légale de licenciement doit être versé au moment de la rupture du contrat de travail.
L'indemnité est majorée :
— de 25 % lorsque le salarié est âgé de 50 à 57, 5 ans à la date du licenciement ;
— de 20 % lorsque à cette même date il est âgé de plus de 57, 5 ans.
Cette majoration s'applique sur le montant de l'indemnité de licenciement, y compris lorsque le plafond est atteint. Cette majoration n'est pas applicable lorsqu'il y a versement d'une allocation de préretraite à l'occasion du licenciement.
En tout état de cause, le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement ne pourra, en aucun cas, être inférieur au montant des indemnités légales de licenciement, notamment en cas de licenciement pour motif économique en raison du doublement de cette dernière.

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

4.13.1. Ouvriers et employés
Le montant de l'indemnité de licenciement se calcule comme suit :
— pour un salarié comptant de 1 à 4 années d'ancienneté : 1 / 10 de mois par année ;
— pour un salarié comptant 5 années d'ancienneté ou plus : 2 / 10 de mois par année d'ancienneté, avec un maximum de 5 mois.
Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'entreprise une indemnité de licenciement à l'occasion de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de 1 / 10 ou de 1 / 5 de mois correspondant à l'ancienneté totale, diminué du nombre de 1 / 10 ou de 1 / 5 de mois sur lequel a été calculée l'indemnité de licenciement perçue lors du précédent licenciement.

4.13.2. Techniciens, agents de maîtrise et assimilés
L'indemnité de licenciement est ainsi calculée :
— 2 / 10 de mois par année d'ancienneté de la première à la quinzième année incluse ;
— 3 / 10 de mois par année d'ancienneté supplémentaire.
Au cas où un agent de maîtrise est licencié, sauf faute grave ou lourde, dans un délai de 1 an suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité d'agent de maîtrise, il bénéficiera d'une indemnité égale à celle qu'il avait acquise au moment de son déclassement.

4.13.3. Cadres
L'indemnité de licenciement est calculée comme suit :
— pour la tranche jusqu'à 15 ans d'ancienneté continue : 4 / 10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
— pour la tranche au-dessus de 15 ans d'ancienneté continue : 6 / 10 de mois par année à compter de la seizième année.
Le montant de l'indemnité ne peut excéder 15 mois de salaires.
Au cas où un cadre est licencié, sauf faute grave ou lourde, dans un délai de 2 ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité de cadre, il bénéficiera d'une indemnité égale à celle qu'il avait acquise au moment de son déclassement.

4.13.4. Tableau récapitulatif

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ
Ouvriers et employés	1 an à 4 ans	1 / 10 de mois par année d'ancienneté à compter de la 1re année (sauf licenciement économique : 2 / 10).

	Après 4 ans	2 / 10 de mois par année d'ancienneté à compter de la 1re année. (Maximum : 5 mois.)
AM techniciens	1 à 15 ans	2 / 10 de mois par année d'ancienneté à compter de la 1re année.
	Après 15 ans	2 / 10 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 15 ans, puis 3 / 10 par année supplémentaire.
Cadres	1 à 15 ans	4 / 10 de mois par année d'ancienneté à compter de la 1re année.
	Après 15 ans	4 / 10 de mois par année jusqu'à 15 ans, puis 6 / 10 de mois par année d'ancienneté à compter de la 16e par année supplémentaire. (Maximum : 15 mois.)
Majoration d'âge (sauf versement d'une allocation de préretraite).	25 % lorsque le salarié est âgé de 50 à 57, 5 ans, à la date du licenciement. 20 % lorsque à cette même date il est âgé de 57, 5 ans.	

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

ART. 4.14 (1) (2)

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite a droit à l'indemnité de départ en retraite.
La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.
Tout salarié remplissant les conditions fixées par la législation en vigueur, dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur, bénéficie de la même indemnité de départ en retraite, distincte du préavis, et, de ce fait, ne peut bénéficier d'une indemnité de licenciement.
L'employeur mettant à la retraite un salarié TAM ou cadre devra respecter un préavis de 6 mois.
L'indemnité de départ ou de mise en retraite est égale à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée comme il est dit à l'article ci-dessus, majoration d'âge non comprise.
En cas de mise à la retraite, ce montant ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement.
Les dispositions ci-dessus sont remplacées jusqu'au 31 décembre 2007 par l'avenant n° 14 à la convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 15 octobre 1996, en date du 13 septembre 2004 (en annexe du présent document).

(1) Les dispositions de l'avenant n° 14 du 13 septembre 2004 sont applicables jusqu'au 1er janvier 2008.

(2) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, tel que modifié par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, aux termes desquelles les accords conclus et étendus avant la publication de la loi susvisée, qui ont prévu la possibilité de mise à la retraite d'office d'un salarié avant l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, cessent de produire leurs effets (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

ART. 4.15

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

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

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

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

ART. 4.16

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

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

ART. 4.17

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

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 2 du 12 décembre 2007 relatif aux salaires

ART. 1 L' article 6.1.4 « Tableau des minima conventionnels » de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocalateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers du 17 mai 2004 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

ART. 2 A compter du 1er janvier 2008, la ressource mensuelle brute garantie hiérarchisée (RMGH) est revalorisée de 2 % et le barème d'assiette de primes augmente, quant à lui, de 3 %.

ART. 3 La négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les entreprises de la branche doit permettre de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à situation égale, avant le 31 décembre 2010.

ART. 4 Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris. Son extension sera demandée.

ART.

ANNEXE

Barème d'assiette de primes au 1er janvier 2008

Base 151,67 heures/mois.
(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	MONTANT
	120	895,81
	125	912,46
I	130	929,42
	135	946,69
	140	962,08
	145	977,78
	50	995,05
II	55	1 012,80
	160	1 025,83
	165	1 039,17
	170	1 052,21
	175	1 062,41
III	180	1 072,62
	185	1 082,67
	190	1 092,88
	195	1 106,38
	200	1 122,08
IV	210	1 54,59
	220	1 189,60
	230	1 225,40
V	240	1 261,05
	250	1 296,38
	260	1 331,86
VI	270	1 367,19
	280	1 402,68
	290	1 437,85
	300	1 473,18
	310	1 516,05
VII	320	1 557,19
	330	1 599,27
	340	1 641,04

Barème de ressources garanties au 1er janvier 2008

Base 51,67 heures/mois.
(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RESSOURCES GARANTIES	
		Annuelle	Mensuelle

	120	16 277,53	1 281,81
	125	16 322,74	1 284,19
I	130	16 368,26	1 286,57
	135	16 413,97	1 288,94
	140	16 457,92	1 291,32
	145	16 502,18	1 293,70
	50	16 667,17	1 306,01
II	55	16 833,84	1 318,42
	160	17 002,5	1 331,36
	165	17 172,09	1 344,41
	170	17 378,21	1 360,50
	175	17 586,77	1 377,03
III	180	17 797,74	1 393,76
	185	18 011,43	1 410,73
	190	18 227,56	1 427,89
	195	18 446,26	1 444,99
	200	18 85,24	1 474,43
IV	210	19 191,43	1 503,07
	220	19 575,16	1 532,13
	230	20 182,04	1 579,72
V	240	20 807,73	1 628,89
	250	21 452,78	1 679,70
	260	22 042,78	1 725,91
VI	270	22 648,95	1 773,48
	280	23 271,72	1 822,42
	290	23 911,81	1 872,83
	300	24 569,34	1 924,68
	310	25 244,97	1 977,41
VII	320	25 939,27	2 031,84
	330	26 652,63	2 087,78
	340	27 385,48	2 145,37
	350	28 149,03	2 165,31
	360	28 923,05	2 224,85
VIII	370	29 718,52	2 286,04
	380	30 520,88	2 347,76
	390	31 323,63	2 409,51
	400	32 028,36	2 463,72
	410	32 748,95	2 519,5
	420	33 485,79	2 575,83
	430	34 239,27	2 633,79
IX	440	35 009,65	2 693,05
	450	35 804,34	2 754,18
	460	36 592,01	2 814,77
	470	37 386,05	2 875,85

	500	39 771,29	3 059,33
X	600	47 725,60	3 671,20
	700	55 681,47	4 283,19

Contrepartie opération d'habillage-déshabillage, indemnité forfaitaire mensuelle : 7,62 €.

SECTION 3

Avenant : Accord du 29 février 2008 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du syndicat de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006.
Le présent accord s'applique en France métropolitaine et dans les DOM.

ART. 2

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés non cadres titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise).
Sont exclus de l'application du présent accord les VRP.

ART. 3

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations décès et rente éducation est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant le décès, la déclaration en invalidité permanente et totale, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès.
Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières et aux rentes d'invalidité est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié.
La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 3 fois celui-ci.

ART. 4

Le présent accord institue au profit des salariés les garanties suivantes.

ART. 4.1

Le capital versé est égal à 100 % du salaire de référence des salariés assurés. Ce capital est majoré de 20 % du salaire de référence pour chaque enfant à charge au moment où intervient le décès ou l'invalidité permanente et totale.
Un deuxième capital est versé aux enfants à charge en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire de Pacs ou du concubin notoire, non remarié. Ce deuxième capital est égal au capital versé au moment du premier décès hors majoration pour enfant à charge.
En cas d'invalidité permanente et totale, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès.
Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la sécurité sociale, soit comme invalide 3e catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.
Le paiement du capital en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie décès.
Le capital décès-invalidité permanente et totale est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné en cas de décès. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :
— à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;
— à défaut, à la personne liée au salarié par la signature d'un Pacs ;
— à défaut, à son concubin notoire ;
— à défaut, à ses enfants par parts égales entre eux ;
— à défaut, à ses père et mère par parts égales entre eux ;
— à défaut, à ses autres héritiers par parts égales entre eux.
Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée ou si l'enfant est mineur ou majeur protégé, à son représentant légal.

Concubin. — Partenaire de Pacs

Sont assimilés à des conjoints au sens légal les partenaires liés par un Pacs si le contrat de Pacs a été conclu depuis au moins 2 ans avant la date du sinistre ouvrant droit à la garantie. Cette condition n'est pas exigée si le bénéficiaire peut justifier d'une durée de vie commune avec le participant d'au moins 2 ans avant la date du sinistre.
Sont également assimilés à des conjoints au sens légal les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le participant depuis au moins 2 ans avant la date du sinistre. De plus ils doivent être, comme le participant décédé, libres, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.
En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :
— jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
— jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
— de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
— d'être en apprentissage,
— de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
— d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de l'ANPE comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
— d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;
— sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnu avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant que l'enfant invalide bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalide civil, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du salarié.
Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés

viables et les enfants recueillis — c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs — du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

ART. 4.2

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, est prévu au bénéfice des enfants à charge (définis à l'article 4.1) le versement d'une rente éducation dont le montant est fixé à :
— jusqu'au 16e anniversaire de l'enfant : 6 % du salaire de référence ;
— au-delà et jusqu'au 18e anniversaire : 8 % du salaire de référence (jusqu'au 26e anniversaire de l'enfant si poursuites d'études ou événements assimilés).
De plus, si l'enfant est reconnu invalide dans les conditions définies ci-après, il lui est versé une rente à hauteur de 6 % du salaire de référence jusqu'à son 16e anniversaire, puis une rente viagère à hauteur de 8 % du salaire de référence.
Pour les enfants orphelins de père et de mère, la rente est doublée.

ART. 4.3

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés bénéficient des dispositions de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 conclu dans diverses branches des industries agroalimentaires, auxquelles s'ajoutent les dispositions plus favorables des conventions collectives visées à l'article 1er du présent accord.
Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par les dispositions de mensualisation susvisées, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale à hauteur de 60 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, et ce jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.
En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la franchise de la sécurité sociale.
Sont couverts les salariés non cadres dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail à compter ou postérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance (art. 9) ainsi que ceux couverts au titre de la reprise des encours prévue à l'article 6.
Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de mensualisation susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.
En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités ASSEDIC...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.
Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.
Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :
— à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
— lors de la reprise du travail du salarié ;
— au décès du salarié ;
— lors de la mise en invalidité ;
— à la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude versée par la sécurité sociale.

ART. 4.4

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :
— pour une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant de la rente est de 36 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale,
— pour une invalidité 2e ou 3e catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant de la rente est de 60 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.
En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.
Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse (au sens notamment des articles L. 341-15 et R. 341-22 du code de la sécurité sociale) ou du décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

ART. 5

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général d'ISICA Prévoyance.
Les rentes éducation sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP désigné à l'article 8 du présent accord.

ART. 6

L'entreprise qui adhère au régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur. L'indemnisation de ces salariés intervient dans les conditions suivantes :
— si l'entreprise n'a pas souscrit antérieurement, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail, les salariés en arrêt de travail seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 4.3 du présent accord. Les salariés reconnus invalides par la sécurité sociale ne seront pas indemnisés au titre du présent accord ;
— si l'entreprise a souscrit antérieurement, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail et invalidité, les prestations indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées dans les conditions définies à l'article 5 du présent accord.
En cas de changement d'état pathologique ou d'accident, les salariés, en incapacité de travail devenant invalides, seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 4.4 du présent accord, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat de l'assureur précédent.
Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7-1 de la loi Evin, celle-ci sera maintenue par le précédant assureur au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité complémentaires, à la date de résiliation du contrat de prévoyance.
Sous cette réserve, les garanties décès et rente éducation, définies aux articles 4.1 et 4.2, s'appliquent aux salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours, à la date d'adhésion de l'entreprise du présent régime.
La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 3 ans à raison de 0,05 % et fait l'objet d'un compte spécifique.

ART. 7

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

(En pourcentage.)

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

Selon le tableau ci-dessus, la répartition du total des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.
Enfin les taux de cotisation de la garantie décès et de la garantie rente éducation sont des taux d'appel sur 3 ans à compter de la date de la signature du présent accord. A l'issue de ces 3 années, les taux contractuels de ces deux garanties seront appliqués à savoir 0,24 % du salaire brut pour la garantie décès et 0,14 % du salaire brut pour la garantie rente éducation.

ART. 8

ISICA Prévoyance (institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, est désignée pour assurer et gérer les garanties décès, incapacité de travail et invalidité prévues au présent accord.
L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désignée pour assurer la garantie rente éducation. ISICA Prévoyance reçoit délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et gérer les prestations.
Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront réexaminées par la commission nationale paritaire au cours d'une réunion et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.
La commission se réunit au moins 1 fois par an pour examiner les résultats du régime de prévoyance ainsi que toutes les statistiques ou éléments concernant le régime dont elle pourrait avoir besoin.

ART. 9

En cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent accord, les prestations incapacité de travail et invalidité permanente et les rentes éducation en cours de service seront maintenues au sein de l'entreprise à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs quittés (ISICA Prévoyance, OCIRP). Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent accord.
Les salariés en incapacité de travail avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent accord par ISICA Prévoyance et l'OCIRP.

(1) L'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la couverture du risque décès devant inclure une clause de maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

(Arrêté du 3 décembre 2008, art. 1er)

ART. 10

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, date à laquelle il se substituera à l'accord précédemment en vigueur.
Par conséquent, les entreprises sont tenues d'affilier leurs salariés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. Une notice d'information sera remise par l'employeur à chacun des salariés de l'entreprise visés par le présent accord afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).
Il est à durée indéterminée.

ART. 11

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1 2e alinéa du code de la sécurité sociale, les entreprises, ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance au profit des salariés visés par le présent accord assurant des garanties à des niveaux strictement supérieurs à ceux prévus à l'article 4 du présent accord, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent accord, tant que ledit contrat sera en vigueur.

ART. 12

En cas d'adhésion intervenant après la date d'application du régime de prévoyance (art. 9), ISICA Prévoyance procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent accord, et ce au regard des déclarations faites par l'entreprise sur le nombre de salariés en arrêt de travail. ISICA Prévoyance évaluera, le cas échéant, la nécessité de constituer des provisions, et adaptera le montant des cotisations dues par l'entreprise afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

ART. 13

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

ART. 14

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.
Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

ART.

Le présent accord a pour objet de modifier et d'améliorer les dispositions de l'accord interprofessionnel relatif à la prévoyance du 24 septembre 2002.
En effet, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer le régime de prévoyance en créant une garantie incapacité de travail et une garantie invalidité. Ils ont également décidé de modifier la répartition des cotisations relatives aux garanties conventionnelles existantes entre l'employeur et le salarié, et ont fixé le taux de cotisation des nouvelles garanties créées.
Les modalités de l'ensemble du régime de prévoyance sont définies ci-après.

SECTION 4

Avenant salaires : Accord du 11 janvier 2006 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

Barème « Assiette de primes »

Base : 151,67 heures par mois. - Effet au 1er janvier 2006

Pour garanties annuelles. Prise d'effet des garanties mensuelles au 1er janvier 2006.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	MONTANT
	120	869,72
	125	885,88
I	130	902,35
	135	919,12
	140	934,06
	145	949,30
	150	966,07
II	155	983,30
	160	995,95
	165	1 008,91
	170	1 021,56
	175	1 031,47
III	180	1 041,38
	185	1 051,14
	190	1 061,05
	195	1 074,16
	200	1 089,40
IV	210	1 120,96
	210	1 120,96

	220	1 154,95
	230	1 189,71
V	240	1 224,32
	250	1 258,62
	260	1 293,07
VI	270	1 327,37
	280	1 361,83
	290	1 395,98
	300	1 430,28
	310	1 471,90
VII	320	1 511,84
	330	1 552,69
	340	1 593,24
Contrepartie opération d'habillage-déshabillage : 7,62 € (indemnité forfaitaire mensuelle).		

Barème de ressources garanties

Base : 151,67 heures par mois. - Effet au 1er janvier 2006

Pour garanties annuelles. Prise d'effet des garanties mensuelles au 1er janvier 2006.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RESSOURCES GARANTIES	
		Annuelle	Mensuelle
	120	15 522,06	1 221,03
	125	15 584,15	1 224,86
I	130	15 646,48	1 228,68
	135	15 709,07	1 232,50
	140	15 771,90	1 236,49
	145	15 929,62	1 248,36
	150	16 088,92	1 260,24
II	155	16 249,81	1 272,21

	160	16 412,31	1 284,70
	165	16 576,43	1 297,29
	170	16 775,35	1 312,82
	175	16 976,65	1 328,77
III	180	17 180,37	1 344,92
	185	17 386,53	1 361,28
	190	17 595,17	1 377,84
	195	17 806,32	1 394,35
	200	18 162,44	1 422,75
IV	210	18 525,69	1 450,39
	220	18 896,20	1 478,44
	230	19 481,99	1 524,36
V	240	20 085,93	1 571,80
	250	20 708,59	1 620,83
	260	21 278,08	1 665,42
VI	270	21 863,23	1 711,32
	280	22 464,46	1 758,55
	290	23 082,24	1 807,19
	300	23 717,00	1 857,23
	310	24 369,22	1 908,11
VII	320	25 039,37	1 960,63
	330	25 727,95	2 014,60
	340	26 435,47	2 070,19
	350	27 162,45	2 089,42
	360	27 909,41	2 146,88
VIII	370	28 676,92	2 205,92
	380	29 451,20	2 265,48
	390	30 225,77	2 325,06
	400	30 905,85	2 377,37
	410	31 601,23	2 430,86
	420	32 312,25	2 485,56
	430	33 039,28	2 541,48
IX	440	33 782,66	2 598,67
	450	34 549,53	2 657,66
	460	35 309,62	2 716,12
	470	36 075,84	2 775,06
	500	38 377,48	2 952,11
X	600	46 052,97	3 542,54
	700	53 730,00	4 133,08
Contrepartie opération d'habillage-déshabillage : 7,62 € (indemnité forfaitaire mensuelle).			

SECTION 5

Avenant salaires : Avenant n° 1 du 16 février 2007 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART. 1

L'article 6.1.4 « Tableau des minima conventionnels » de la convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

ART. 2

Le présent avenant est applicable à compter du 1er février 2007 et sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris. Son extension sera demandée.

ART.

Barème de l'assiette de primes

Base : 151,67 heures par mois. — Effet au 1er janvier 2007

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	MONTANT
	120	869,72
	125	885,88
I	130	902,35
	135	919,12
	140	934,06
	145	949,30
	150	966,07
II	155	983,30
	160	995,95
	165	1 008,91
	170	1 021,56
	175	1 031,47
	180	1 041,38
III	185	1 051,14
	190	1 061,05
	195	1 074,16
	200	1 089,40
IV	210	1 120,96
	220	1 154,95
	230	1 189,71
V	240	1 224,32
	250	1 258,62
	260	1 293,07
VI	270	1 327,37
	280	1 361,83
	290	1 395,98
	300	1 430,28
	310	1 471,90
VII	320	1 511,84
	330	1 552,69
	340	1 593,24

Barème de ressources garanties

Base : 151,67 heures/mois. — Effet au 1er février 2007 (1)

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RESSOURCES GARANTIES		
		Annuelles	Mensuelles	INDICE d'incrémentation RGA

	120	15 949,88	1 256,68	
	125	15 994,00	1 259,01	
I	130	16 038,43	1 261,34	
	135	16 083,16	1 263,67	
	140	16 126,06	1 266,00	
	145	16 169,26	1 268,33	
	150	16 330,88	1 280,40	1,0100
II	155	16 494,07	1 292,56	1,0100
	160	16 658,97	1 305,25	1,0100
	165	16 825,51	1 318,05	1,0100
	170	17 027,41	1 333,82	1,0120
	175	17 231,77	1 350,03	1,0120
III	180	17 438,59	1 366,43	1,0120
	185	17 647,90	1 383,06	1,0120
	190	17 859,72	1 399,89	1,0120
	195	18 074,03	1 416,66	1,0120
	200	18 435,61	1 445,52	1,0200
IV	210	18 804,17	1 473,60	1,0200
	220	19 180,06	1 502,09	1,0200
	230	19 774,66	1 548,75	1,0310
V	240	20 387,71	1 596,95	1,0310
	250	21 019,79	1 646,76	1,0310
	260	21 597,84	1 692,06	1,0275
VI	270	22 191,80	1 738,70	1,0275
	280	22 802,11	1 786,69	1,0275
	290	23 429,22	1 836,10	1,0275
	300	24 073,59	1 886,94	1,0275
	310	24 735,57	1 938,64	1,0275
VII	320	25 415,81	1 992,00	1,0275
	330	26 114,76	2 046,84	1,0275
	340	26 832,95	2 103,31	1,0275
	350	27 597,05	2 122,85	1,0275
	360	28 355,96	2 181,23	1,0275
VIII	370	29 135,75	2 241,21	1,0275
	380	29 922,42	2 301,72	1,0270
	390	30 709,38	2 362,26	1,0263
	400	31 400,34	2 415,41	1,0225
	410	32 106,85	2 469,76	1,0225
	420	32 829,25	2 525,33	1,0225
	430	33 567,91	2 582,15	1,0225
IX	440	34 323,19	2 640,25	1,0225
	450	35 102,32	2 700,18	1,0227
	460	35 874,57	2 759,58	1,0220
	470	36 653,05	2 819,47	1,0217

	500	38 991,52	2 999,35	1,0638
X	600	46 789,82	3 599,22	1,2000
	700	54 589,68	4 199,21	1,1667

Contrepartie opération d'habillage/déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle : 7,62 €.

(1) Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 3 juillet 2007, art. 1er).

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).