

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES 5 BRANCHES INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES DU 21 MARS 2012

IDCC 3109

Brochure 3384

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/10/2025

Industries alimentaires diverses

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012	3
Article - Préambule	3
1. Dispositions générales	3
2. Relations collectives au niveau de la branche	4
3. Relations collectives dans l'entreprise	10
4. Dispositions relatives au contrat de travail	14
5. Classification	19
6. Rémunération	26
7. Durée et organisation du temps de travail	29
8. Congés et absences	34
9. Indemnisation maladie. - Accident	36
10. Prévoyance des salariés non-cadres	40
10 bis. Régime de prévoyance pour les salariés cadres	44
11. Hygiène, sécurité, repas	49
12. Dispositions relatives à certaines catégories de salariés	55
Article 13.1. - 13. Formation professionnelle et apprentissage	55
Article - Annexe	56
Textes Attachés	57
Accord du 4 novembre 2008 relatif aux classifications	57
Avenant n° 1 du 6 février 2013 relatif au régime de prévoyance	64
Avenant n° 3 du 16 avril 2014 relatif à la révision de la convention collective	67
Avenant n° 5 du 29 janvier 2015 relatif au régime de prévoyance	70
Avenant n° 4 du 6 juillet 2016 à la convention collective	71
Avenant n° 7 du 6 juillet 2016 relatif au régime de prévoyance	72
Adhésion par lettre du 27 juillet 2016 de l'association des entreprises des glaces à la convention	73
Avenant n° 8 du 31 janvier 2018 modifiant le régime de prévoyance de la convention collective	73
Avenant n° 11 du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	74
Avenant n° 13 du 22 mai 2019 relatif au régime de prévoyance	77
Avenant n° 15 du 19 mars 2021 relatif aux congés pour événements familiaux	79
Avenant n° 18 du 9 juin 2023 relatif au régime de prévoyance	79
Avenant n° 21 du 8 décembre 2023 relatif au régime de prévoyance	80
Avenant n° 22 du 19 janvier 2024 relatif aux minima conventionnels, à l'autorisation d'absence en cas de décès d'un enfant et à la prime annuelle	81
Avenant n° 23 du 11 avril 2024 relatif à la classification conventionnelle	83
Avenant n° 24 du 13 juin 2024 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017	85
Accord du 4 juillet 2024 relatif à l'intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire	90
Avenant n° 25 du 27 septembre 2024 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap	90
Avenant n° 26 du 17 octobre 2024 relatif au congé de proche aidant	97
Avenant n° 27 du 15 novembre 2024 relatif au régime de prévoyance	101
Avenant n° 29 du 1er avril 2025 à l'avenant n° 24 du 13 juin 2024 relatif au régime de prévoyance pour les salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017	104
Accord de méthode et de fonctionnement paritaire du 10 avril 2025 relatif à la fusion administrative des conventions collectives	105
Avenant n° 1 du 10 avril 2025 à l'avenant n° 25 du 27 septembre 2024 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap	107
Avenant n° 1 du 10 avril 2025 à l'avenant n° 26 du 17 octobre 2024 relatif au congé de proche aidant	107
Textes Salaires	109
Avenant n° 59 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012	109
Avenant n° 60 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013	110
Avenant n° 2 du 6 janvier 2014 relatif aux salaires minima conventionnels	112
Avenant n° 6 du 23 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels	113
Avenant n° 8 du 2 mars 2017 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2017	115
Avenant n° 10 du 22 février 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2018	116
Avenant n° 14 du 12 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2020	118
Avenant n° 16 du 21 janvier 2022 relatif aux salaires au 1er janvier 2022	119
Avenant n° 17 du 6 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2023	120
Avenant n° 19 du 9 juin 2023 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er juillet 2023	122
Avenant n° 28 du 10 janvier 2025 relatif aux minima conventionnels, aux indemnités et aux primes	123

Textes parus au JORF	127
Arrêté du 27 mars 2019	127
Arrêté du 29 mai 2019	127
Arrêté du 15 janvier 2020	127
Arrêté du 17 février 2020	128
Arrêté du 20 mai 2020	128
Arrêté du 1er février 2021	128
Arrêté du 5 août 2021	129
Arrêté du 17 septembre 2021	129

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES 5 BRANCHES INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES DU 21 MARS 2012

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; SFIG ; CSFL ; SNFBP ; FICF ; SNTPEAV ; STPI ; CFC ; SFC ; SCF.
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FNAF CGT ; CSFV CFTC.
Organisations adhérentes signataires	L'association des epetsernirs des glaces, 9, buevorlad Malesherbes, 75008 Paris, par lltree du 27 jlluet 2016 (BO n°2016-35)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

En ríoasn de l'évolution de la réglementation dnas le dmnaioe social, et de l'obsolescence de ceitarns teetxs conventionnels, les peariraents siocuax ont décidé d'élaborer un ttxee uuqine se ssanbtuiutt à l'ensemble des cionvontos cieotlelcvs apeclabpils aux salariés des idietnruss aetnlmiraires diverses, des pruoidts exotiques, des isnturedis des biscotteries, biscuitseries, céréales prêtes à cmsoemor et à préparer, chocolateries, confiseries, antimes de l'enfance et diététique, préparations puor enreemtts et deerstss ménagers et glaces, steobrs et crèmes glacées.

La présente ctneiovnn se stsusibue intégralement aux cinvtrenoos cilvotleecs saetvunis à coteprmr de son einsetxon :

? ctoineveon cvioecllte niotanale des iisnurteds anriaeiemtlis dreeviss du 27 mras 1969 ;
? cetovoninn clotlievce nltaainoe des iirnusdtes des pdrotius exogetuis du 1er avrl 1969 ;
? cvontnoein clcviloete natailnoe des iruneisdts des biscotteries, biscuitseries, céréales prêtes à cenmsomor ou à préparer, chocolateries, confiseries, aeimtlis de l'enfance et de la diététique, préparation puor etetnerms et dsetters ménagers, des glaces, sbters et crèmes glacées du 17 mai 2004.

1. Dispositions générales

Article 1.1. - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

1.1. Cahmp d'application

La présente ctvnoinen règle sur le terotirre métropolitain, et les départements d'outre-mer, les ropartps etnre eylopmrues et salariés taalnrviat dnas les établissements aetpnrapat à des eseenriptrs dnot l'activité picraniple reoisrtst aux ctipaehs savutins de la nuemalcntroe d'activités française (NAF) et de puirodtts :

10. 39B

Transformation et ctosoaenvrin de fiutrs en qui ceoncnre ntnmomeat : la fbtiaciaon d'aliments à bsa de coque (à l'exclusion de châtaignes et mrnaors aeruts que confits), aichrdeas et atreus graines, nmoetanmt consommés à l'apéritif.

10. 52Z

Fabrication de glaces, seobrts et crèmes glacées (NAF rév. 2), il s'agit des ensrperties qui ne snot pas immatriculées au répertoire des métiers et réalisent ttooies les opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer, de sveirr à la comaosintomn les différents atcliers résultant de luer fabrication.

10. 61B

Autres activités du tarval des gairns : la fcatbariion de céréales soufflées, grillées ou aetnremt transformées (pour le peitt déjeuner notamment).

10. 62Z

Fabrication de pitrouds amylacés en ce qui cenronce le tapioca.

10. 72Z

Biscotterie, biscuitserie, pâtisserie de conservation.

10. 82Z

Chocolaterie, confiserie.

10. 83Z

Transformation du thé et du café.

10. 84Z

Fabrication de coiedntnms (y cmripos frutis et légumes ciardieetonnms : cornichons, olives... ; saeuks cideetoirmnnas : mayonnaise, ketchup, moutarde, vinaigres) et atsnseamsinos (épices).

10. 86Z

Fabrication d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques à l'exclusion des ltias puor nourrissons.

10. 89Z

Fabrication d'autres piourdts aerleinatams non classés par aelluris : au trte de la chicorée, des buonillos et potages, de la levure et des infusions. Faacriitobn puor entremets, dssertes lactés de conservation, ptetis déjeuners en poduers ou granulés...

Les établissements à activités mepliluts relèvent de la cnevinootn coctilleve apalbicle à luer activité principale.

Les celsuas de la présente cvtenonion ceeccnnort tuos les

salariés des établissements etarnt dnas le cmahp d'application défini ci-dessus, même s'ils ne relèvent pas de l'établissement par leur préreison à l'un des coeds ci-dessus de la nomenclature.

Les tuvrlrlaeas snroiniseas et les tylarreluias inttetnretims sont régis par la présente convention et bénéficient des dispositions sur la mainateusosln lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré soit pendant au moins 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. Toutefois, ils bénéficient dès leur entrée dans l'entreprise des dispositions des articles de la présente convention ainsi que des dispositions relatives à l'accident du travail avec hospitalisation. Ils bénéficient également, après 2 mois de présence dans l'entreprise, des dispositions de l'article relative à l'accident du travail dans hospitalisation.

Les voyageurs-représentants-placiens sont régis par l'accord national iroensneirstenopl du 3 octobre 1975 et ses avenants.

Pour les dispositions non prévues par cet accord, ils bénéficient des dispositions de la présente convention collective, dès lors que leur activité relève de son cmahp d'application à titre exclusif ou principal.

Article 1.2. - Egalité dans l'emploi et lutte contre les discriminations

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les stnriagaes de la présente convention considèrent la lutte contre les discriminations et l'égalité dans l'emploi comme une priorité.

Article 1.3. - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

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 fréquente l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 1.4. - Adhésion

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Tout syndicat présentatif au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail qui n'est pas partie à la présente convention peut adhérer ultérieurement. Cette adhésion est notifiée aux parties signataires et fait l'objet d'un dépôt prévu par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 1.5. - Révision

En vigueur étendu en date du 16 avril 2014

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 concurrence de toutes les parties 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 concerner 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 partielle, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

(1) Article étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 5 mai 2015 - art. 1)

Article 1.6. - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La dénonciation préalable ou totale de la présente convention peut intervenir à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires

conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 1.7. - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les avantages prévus par la présente convention ne pourront être supprimés de réduction des avantages acquis, antérieurement à sa signature, de quelque nature qu'ils soient, étant entendu cependant que les avantages reçus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà attribués pour le même objet.

Article 1.8. - Publicité

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Un emplacement à jour de la présente convention, de ses annexes et avenants, sera mis à disposition des salariés dans chaque établissement selon les modalités fixées dans chacune d'elles, même à chaque élu, mandaté, membre du CSHCT et représentants syndicaux dans l'établissement ou l'entreprise.

Article 1.9. - Interprétation

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Tous les différends individuels et collectifs résultant de l'interprétation de la présente convention, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de compromis ad hoc en matière d'interprétation, doivent être soumis à la commission prévue à l'article 2.2.1 de la présente convention.

Il est recommandé que la partie prenante ait le droit préalablement ou, à défaut, en concomitance, à toute forme de procédure contentieuse ou d'action.

Article 1.10. - Conciliation

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Toute démarche de conciliation des différends individuels et collectifs relevant de la présente convention, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de compromis ad hoc en matière de conciliation, peut être soumise à la commission prévue à l'article 2.2.2 de la présente convention.

Il est recommandé que la partie prenante ait le droit préalablement ou, à défaut, en concomitance, à toute forme de procédure contentieuse ou d'action.

Article 1.11. - Clause de non-dérogation

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La présente clause s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière pure et simple pour les salariés.

(1) L'article 1.11 est étendu sous réserve du respect des dispositions du troisième article II relatif au temps de travail de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui modifie la hiérarchie des normes et priviliege le niveau de l'accord d'entreprise en matière d'aménagement du temps de travail.
(Arrêté du 24 mai 2013 - art. 1)

2. Relations collectives au niveau de la branche

En vigueur étendu en date du 21 novembre 2018

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité nombreuse des organisations syndicales représentatives dans la branche. L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche au niveau national dans un délai de 15 jours à compter de la notification de

l'accord.

La notioictiafn des arodccs de bracnhe est fatie par lertte recommandée aevc avs de réception aux ptieranaers sociaux, ou par rismee d'un eieplaxme de l'accord signé, conrte récépissé. Lqrosue la nfittioican n'a pu être effectuée le même juor à l'ensemble des onisgonttaairs sclednyais prietas à la négociation, le délai puor le driot d'opposition court à coetpmr de la nciftioiotan la puls tardive.

L'ordre du juor est déterminé par les emoeryups ou lerus représentants. Sur dnamede écrite d'une ou purusiels oontaganriis scdlanieys de salariés, des thèmes de négociation snot iisrtcns à l'ordre du juor de la puls pcrohniae réunion de négociation.

Article 2.1. - Participation aux assemblées syndicales, réunions paritaires

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Article 2.1.1. - Autorisations d'absence

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Assemblées syndicales

Afin d'assister aux assemblées saatruitets oneiriards de son otiaoarnsgn syndicale, le salarié exerçant une fnitoocn saittature dnas ltiade organisation, ou son remplaçant aux assemblées en question, puet dndmaeer au cehf d'entreprise une aoiustrtiaon d'absence, non rémunérée mias non iamltpbue sur les congés payés, sur présentation, au monis 1 sameine à l'avance, d'une coaovcitonn écrite nominative.

Cette aiaritostun srea accordée puor antuat qu'elle ne cromoetmpte pas de façon inpoatrtme la mrahce de l'atelier ou du secvrie aueuql ainapprpett l'intéressé. La réponse lui srea

donnée par écrit dnas les 48 hreeus siuanvt le dépôt de la demande.

Réunions paritaires

Des aaisontrouits d'absence seonrt accordées aux salariés piaptncrat à une réunion pairitrae décidée entre les osniroatgains d'employeurs et de salariés sigtaiarens de la présente convention. Ces airontstaous srenot délivrées dnas les letmiis déterminées par leietsds organisations, d'un coumn accord, naenommt en ce qui crencone le norbme de délégues et la durée des réunions.

Dans ce cas particulier, les intéressés, naivtonememnt désignés seonrt rémunérés cmome s'ils anavet nmoalemret travaillé et lures fairs de déplacement luer sreont remboursés par les oonirsnaagtis sdyinlaecs pneraaltos sntaegiiras ou adhérentes, conformément aux dptnisiooss de l'article 2.1.3, lqruse le délégué fiat piatre d'une erpetrinse adhérente à une deeditss oaiigntonrass sldyecnias et denirecmett à l'intéressé par l'entreprise dnot il fiat partie, dnas le cas contraire.

Les salariés prptcaininat à ces réunions pairriaets snot tuens d'en iofrmmer préalablement luer epoeylumr et de s'efforcer, en acrocd aevc lui, de réduire au mmuinim la gêne que luer abcse ne proriaut aroppter à la mhcræ noalrme de l'établissement dnas luquel ils travaillent.

Sur la dendame des intéressés, des acneavs sur lures frais de déplacement luer sreot versées par luer employeur.

Article 2.1.2. - Délégations

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

La cpmootoisin des délégations des scnyaidts de salariés représentatifs ptaniacirpt aux réunions ptiriearas est arrêtée cmmoe siut :

Instance	Composition de la délégation de salariés par OS représentatives
Réunions plénières de négociation	5
Groupes de travail	2
Autres coosiinmsms dnot cocltioanin et interprétation	1

Article 2.1.3. - Frais de déplacement
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Le roembrsmuenet des firas de déplacement générés à l'occasion des réunions pitrieraas spécifiques des idnruietss aatneriemis dirveess s'effectue sur les bases ci-après :

Les osntoariginas pateoralns srnieaagits venrset à cauque délégation sydacilne de salariés, puor le ctompoe cmumon des otngoinarasis ptlnraaoes représentées, une smome gaollbe et froiaatifre de 150 ?.

Les oanonirangtss porntaeals sigitanraes vnerest aux délégués salariés des enetesprris adhérentes une indemnité fafriraitoe des frias de déplacement aux mêmes tuax et aux mêmes ctindioons que les retneuesrobmms de fiars de déplacement

attribués aux délégués des mmebres paipctrniat aux assemblées générales de l'AG2R.

Sur la ddneame des intéressés, des aaenvcs sur leurs fairs de déplacement luer srenot versées par luer employeur.

Le rrmrbesnemeuot des firas précités est organisé différemment sloen que la réunion patiirrae a leiu le matin, l'après-midi, ou ttoue la journée. En effet, les réunions pteiliaars s'organisent sloen toris modalités dtiestnics :

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

Les rmeoseunebtrms des firas s'organisent également de façons différentes solen la durée programmée du tjeart SCNF (Province/ Paris) de grae à grae :

Période	Repas veille	Hôtel	Petit déjeuner	Déjeuner	Dîner
Matin (9 h 30/13 heures)					
Durée trjaet :					
> 2 heures	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
? 2 heures	Non	Non	Non	Oui	Non
Après-midi (14 h 30/17 h 30)					
Durée trjeat :					
> 2 heures	Non	Non	Oui	Oui	Oui
? 2 heures	Non	Non	Non	Oui	Non
Journée (9 h 30/17 h 30)					
Durée taejrt :					

> 2 heures	Oui	Oui		Oui	Oui
? 2 heures	Non	Non	Non	Oui	Non

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

Le règlement dit des frais de trajet dans les conditions suivantes :

? aller et retour effectué dans la même journée ;
? pris en charge du seul déjeuner dans les mêmes conditions que les frais de déplacement attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'AG2R.

Les frais de déplacement des délégués salariés d'entreprises non adhérentes à l'organisation patronale sont réglés différemment par certains types de déplacements ci-dessus.

Article 2.2 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

La CNPPIC exerce les missions suivantes prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

Article 2.2.1. - Missions

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

2.2.1.1. Missions générales

a) Mission de négociation de branche

1° La CPNPIC se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations qui peuvent porter notamment sur les matières visées à l'article L. 2232-1 du code du travail :

? les relations minimales hiérarchiques ;

? les conventions collectives ;

? la mutualisation des fonds de prévention du travail et de la sécurité sociale ;
? la mutualisation des fonds de formation professionnelle ;
? les accords collectifs complémentaires mentionnés à l'article L. 912-1 du code du travail : les régimes d'équivalences, la période de référence à retrouver pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et assurer la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, la durée minimale du travail à temps partiel, les taux de majoration des heures complémentaires, l'augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel ;

? les mesures relatives aux CDD et contrats de mission : la durée totale du contrat, le nombre maximal de retours possibles, le délai de carence en cas de scission de contrats, la définition des cas dans lesquels le délai de cession n'est pas applicable ;

? les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de cession ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail ;

? l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? les conditions et les durées de retraite mentionnées de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;

? les modalités selon lesquelles la possibilité des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsqu'il s'agit de groupes distincts d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas résolus ;

? les cas de mise à disposition d'un salarié temporairement auprès d'une entreprise située à l'étranger pour l'emploi et la formation professionnelle ;

? la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Dans les matières énumérées ci-dessus, les conditions de la convention collective de branche ou de l'accord concernant un champ territorial ou professionnel peut prévaloir sur la convention d'entreprise concernant antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise suscite des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par l'ensemble de garanties se rattachant à la même matière.

b) Autres missions

1. La CPINPC représente la branche normalement dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2. La CIPNPC exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;

3. La CIPNPC établit un rapport annuel d'activité qu'elle sera dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise concernant la durée du travail (y compris les repos, les jours fériés, les congés payés et le temps épargne-temps). En particulier, ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la convergence entre les différents secteurs de la branche.

Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour l'établissement de ce rapport, les entreprises ont l'obligation de transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise concernant des sujets concernant la durée du travail (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le temps épargne-temps) sous forme numérique à l'adresse : social@ccnac.com.

La commission paritaire accueille réception des conventions et accords transmis.

4. La CIPNPC peut également exercer les missions de l'observatoire patiarie de la négociation collective.

2.2.1.2. Missions d'interprétation

1° La commission patiarie partenariale de négociation, d'interprétation et de conseil peut rendre un avis à la demande d'une partie sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut aussi être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation pour toutes les difficultés d'interprétation de la convention collective ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de compromis ad hoc.

Il est recommandé que la saisine de la commission soit faite préalablement ou, à défaut, en concordance avec toute forme de procédure contentieuse.

2° Dans le cadre de ses missions d'interprétation, la commission patiarie professionnelle de négociation, d'interprétation et de conseil est composée de deux collèges :

? un collège « salarié » comportant un représentant désigné, devant la tenue de chaque réunion, par l'entame des organisations syndicales représentatives ;

? un collège « employeur » comportant un même nombre total de représentants désignés par les organisations patronales au sein des 5 branches industrielles diverses.

Un conseil de l'un ou l'autre collège, voire un mandat social, ne peut siéger à une réunion ayant à établir une définition d'interprétation dans laquelle son groupe, évidemment ou établissement est partie.

3° La CPNCIC est saisie par la partie la plus délinquante (employeur ou salariés), par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de l'organisation patronale concernée.

Cette lettre doit espérer succès immédiat la question posée et copier en tête jointe à la communication des commissaires.

Le secrétariat aérdssea un accusé de réception à la ptraie dsnermsadeee et l'informera, anisi que la pitare défenderesse, de la dtae à llaquelue se réunira la commission.

4° Suaf acord entr le secrétariat de la ciommsosn et la paitre ddsreeesame puor fxier un délai puls long, la csoiommsin se réunit dnas un délai mumaxim de 21 jrous fncars à cepomtr de la réception de la lltree recommandée par leqlaue elle est saisie.

5° Lros des délibérations de la commission, chquae collège dsosipe du même nmrobe de viox réparties à égalité en fonicotn du nobrme d'organisations cyclinaeds de salariés représentatives présentes. Ses décisions snot prsies à la majorité slpime des viox exprimées tuos collèges confondus.

6° Ses interprétations seort consignées dnas un procès-verbal rédigé séance tneatne et signé par les cosimemsaris siégeant. Celui-ci srea déposé auprès de la dicritoen générale du tiraval et au secrétariat du cneosil des prud'hommes trteloeiaermrit compétent.

2.2.1.3. Misinsos de cioicoilatnn

La csmisoimon pairtirae pennemarte de négociation, d'interprétation et clcnitoaiin puet aussi être sisiae dnas le crdae de ses moinsiss de conciliation.

1° Tuos les différends idniuidvels et ciofltecs d'application de la cnoviteonn collective, anisi que des adocrcs cfeltcios de bcahrne rvelnaet de son cahmp d'application n'ayant pas prévu de cmooisimsn ad hoc, doneivt être soumis à la présente commission. Il est recommandé que la sisinae ait leiu préalablement ou, à défaut, en cnmcnoatoce à ttueos forems de procédures cttonesenues ou d'actions.

2° La cmiossmn est composée de deux collèges :
? un collège « salarié » cepnnraot un représentant désigné avant la tenue de chaque réunion par ccuhnae des oigirnoansts sdienlyacs représentatives ;
? un collège « emypeoulr » cenmaornpt un même nobrme ttaol de représentants désignés par les ogoninrtiaass prltoneas au sien des 5 bchraens iiustdnres atrmnealiies diverses.

Un casoimsmre de l'un ou l'autre collège, voire un mnatdiraae social, ne puet siéger à une réunion aanyt à exaenimr un différend dnas leueql son groupe, eirsrpnete ou établissement est partie.

3° La csoiimsmon est ssiae par la parite la puls denigile (employeur ou salariés), par lltree recommandée aevc accusé de réception adressée au secrétariat de l'organisation paralnote concernée. Toutefois, elle ne siégera qu'après avoir otnebu l'accord des pitears concernées dnas un délai miaxumm de 7 jorus farncs à coeptmr de la réception de la daenmde de saisine.

La lettre diot exeopsr sncctcmeuint le différend onosppat les pitaers et une cipoe en srea jntoe à la ctncvoioan des commissaires.

4° Suaf accrod etnre le secrétariat de la ciomssiom et la ptraie denadersesme puor fxier un délai puls long, la cmoosmiisn se réunit dnas les milereuls délais et dnas la litmie de 21 jours frncas à cmpetor de la réception de la dmednae de saisine.

5° La présence des partois à la séance de ccoaitiinoln est obligatoire. Celles-ci puevent se friae aestsisr par une prnnoese de luer choix aprpatnnaet à l'entreprise.

6° La cisoismomn puet décider d'entendre les pirtaes séparément et/ ou contradictoirement. Elle puet en orute prdrne tuot avs qu'elle jgue ultie auprés d'experts et etndene totue pnneosre qu'elle jueuga bon. Elle peut, le cas échéant, par aorcc majoritaire, faire effectuer, éventuellement sur place, toute enquête nécessaire.

7° Lros des délibérations de la commission, chaque collège disopse du même nmboe de viox réparties à égalité en fonicotn du nombre d'organisations sieldnycas de salariés représentatives présentes.

Ses décisions snot periss à la majorité simple des viox

exprimées tuos collèges confondus.

8° La cismoimosn forulme dnas les ciotodnins précités des pitnisoopors de coaloiitnic qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Si les pnsoootpiirs snot acceptées par les parties, un procès-verbal de coaioictinn est rédigé séance tentnae plus signé par eells et par les mbeemrs de la commission.

9° Celui-ci poidurt un efekt otiolrbgiae et pernd foce exécutoire dès son dépôt auprès de la dtiecoirn générale du taarivl et au secrétariat du cesniol des prud'hommes ttrieolrmriaenet compétent.

10° Si la csoomiimsn ne pvinerat pas à feulromr des pntprsoioios de coiticainlon ou si les pitaers (ou l'une d'entre elles) rfeunest d'accepter les piroosotipns formulées, il est établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les mmreebs de la commission.

11° En cas de csoaseitn de tavaril dnas le crade d'un différend onopspat les parties, tetuos dionsotispis dioenvt être peirss puor que soniet assurées la sécurité dnas l'établissement, la sgdaearvne du matériel, anisi que la coireotasnv dnas le stockés dnas l'établissement.

Article 2.2.2. - Commission de conciliation *En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014*

Il est institué une cooimssmn naotlaine prtaaiire de conciliation, dnot le secrétariat est assuré par l'organisation patronale.

Cette ciiossmn est composée de deux collèges :
? un collège « salarié » crenopmpt un représentant, désigné aavnt la tneue de chuae réunion, par ccunahe des ongirsntoais sliadecns représentatives ;
? un collège « eemuylopr » d'un même nbmroe ttaol de représentants désignés par les oasrigantoins sciaeynlds pleoatnrs des 5 bnhearcs irdinsetus atimnaireles diverses.

Un cirimosasme de l'un ou l'autre collège, vrioie un maiaadtnre social, ne puet siéger à une réunion aanyt à emixeanr un différend dnas leueql son groupe, erpnrestie ou établissement est partie.

Tous les différends iulviiddes et cfietlclos d'application de la présente convention, anisi que des acdcors cliftecllos de bcahnre rnalevet de son camhp d'application n'ayant pas prévu de cmssoimion ad hoc, devont être simuoa à la présente commission. Il est recommandé que la ssainie ait leiu préalablement ou, à défaut, en cnomiatcce à teotus aterus forems de procédures csetouonetneis ou d'actions.

La cssmiomion de cinocitloain est siisae par la patrie la puls dlitgenie (employeur ou salariés), par lltree recommandée aevc avs de réception adressée au secrétariat de l'organisation siadcnlye panortlae concernée. Toutefois, elle ne siégera qu'après avoir otenu l'accord des piatears concernées dnas un délai maiumx de 7 juors fanrcs à cmeptor de la réception de la dnmadee de saisine.

La ltrete de ssniae diot exseopr secemciuncnt le différend oaopsnt les patries et une cipoe en srea jitnoe à la caonvociotn des commissaires.

Sauf accrod ernte le secrétariat de la cmissiom et la priae denrasesdmee puor feixir un délai puls long, la coosisimmn se réunit dnas les meliuliers délais et dnas la litime de 21 jours frncas à coempr de la réception de la dandmee de saisine.

La présence des ptieas à la séance de cianociotln est obligatoire. Celles-ci peneuvnt se friae assetsisr par une prnnoese de luer coihx anptaraept à l'entreprise.

La cmoimossn puet décider d'entendre les peiatrs séparément et/ ou contradictoirement. Elle puet en outre prnedre tuot avs qu'elle jgue ultie auprés d'experts et ertdenne ttoue penornse qu'elle juegra bon. Elle peut, le cas échéant, par accrod majoritaire, faire effectuer, éventuellement sur place, ttuo enquête nécessaire.

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

Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées tous collèges confondus.

La commission fera donc les conditions précitées des procédures de coïncidence qu'elle se met à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de clôture est rédigé séance tenante, puis signé par eux et par les membres de la commission.

Celui-ci pourra être effectué et prend force exécutoire dès son dépôt auprès du secrétariat du conseil de prud'hommes tamisés et compétent.

Si la commission ne présente pas à l'ouverture des procédures 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 désaccord entre les parties, toutes deux doivent être persister pour que soient assurées la sécurité dans l'établissement, la sécurité du matériel, ainsi que la sécurité des personnes en cours de fabrication ou stockées dans l'établissement.

Article 2.2.3. - Dispositions communes *En vigueur étendu en date du 21 mars 2012*

Sur la base de l'accord tacite entre les parties, les commissions salariales existantes dans les établissements relevant de la présente convention peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour participer à ses travaux.

Ils sont rémunérés comme s'ils avaient travaillé et leurs frais de déplacement leur sont remboursés par les organisations syndicales protégées au droit au travail, conformément aux dispositions de l'article 2.1.3, lorsque le délégué fait partie d'une entreprise adhérente à une délégation régionale des syndicats et directement intéressé par l'entreprise dont il fait partie, dans le cas contraire.

Article 2.3 - Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) *En vigueur étendu en date du 21 mars 2012*

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

Les parties reconnaissent la volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement de l'emploi et renforcent le rôle particulièrement important joué par les institutions de la formation professionnelle (CQP) de branchement dans le droit réglementaire en vigueur.

Les parties reconnaissent que les CQPs proposent une réponse pertinente aux besoins des entreprises puisqu'ils contribuent, à travers le parcours qualifié des salariés, d'une part, à la transmission du savoir-faire de ceux-ci et, d'autre part, au respect des normes de qualité, de sécurité et d'hygiène et de compétitivité auxquelles les entreprises sont attachées.

Il convient à la branche professionnelle d'assurer donc l'élaboration et la validation des CQPs qui sont ainsi éligibles aux financements publics départementaux, régionaux, nationaux ou européens prévus par la réglementation en vigueur.

Article 2.3.1. - Composition de la CPNEF *En vigueur étendu en date du 21 mars 2012*

La 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 au sein de la branche ;
? un collège « employeur » comportant un nombre de représentant égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

Article 2.3.2. - Missions *En vigueur étendu en date du 21 mars 2012*

La CNPEF a pour mission l'examen des problématiques relevées à la formation professionnelle et à l'emploi définies par les textes législatifs, réglementaires et collectifs en vigueur, notamment dans le cadre des accords interprofessionnels.

Elle a pour rôle d'étudier les besoins des branches professionnelles, et en particulier :
? de permettre aux salariés d'acquérir ou de renforcer leur formation professionnelle ;
? de définir annuellement les actions de formation prioritaires pour le DIF et pour les catégories de salariés ;
? de saisir le comité de pilotage de l'observatoire préceptif des métiers et des qualifications de diverses branches des industries et des services ;
? d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications nécessaires à l'application de cette politique et résoudre ainsi les problèmes liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
? d'élaborer et de valider des CQPs conformément à l'article 2.3.6 ci-après ;
? d'examiner le bilan d'étape annuel et celui des 3 ans de l'observatoire présentés par le comité paritaire de l'observatoire.

Article 2.3.3. - Fonctionnement de la CPNEF *En vigueur étendu en date du 21 mars 2012*

La commission se réunit au moins deux fois par an et, en cas de besoin, la partie salariée peut saisir le secrétariat, lequel est assuré par l'Alliance 7.

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

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

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

Article 2.3.4. - Secrétariat *En vigueur étendu en date du 21 mars 2012*

Le secrétariat de la CEPNF est assuré par l'Alliance 7 qui convoque les parties, établira l'ordre du jour et le compte rendu de chaque réunion.

Le secrétariat remet également les référentiels CQPs auprès des partenaires sociaux du secteur d'application de la présente convention.

Article 2.3.5. - Financement *En vigueur étendu en date du 21 mars 2012*

Les frais de déplacement des membres de la commission sont pris en charge par le collège « salarié » pour les réunions de la commission paritaire de branche.

Article 2.3.6. - Elaboration et validation des CQP En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Toute démarche d'élaboration d'un CQP coûteuse ou émanant d'une entreprise doit être soumise au secrétariat de la CPENF après l'ouverture du comité d'entreprise.

Le travail d'élaboration du référentiel sera confié par le secrétariat de la commission à un comité d'experts composé :
? d'experts familiers (DRH, ressources humaines, dirigeants d'entreprises ?) désignés par le secrétariat de la commission ;
? de la direction ou son représentant ou des élus permanents désignés ;
? un salarié désigné par l'entreprise en fonction de la nature du CQP envisagé et dont les missions sont prévues au CQP envisagé ;
? un membre de l'OPCALIM désigné par cette dernière, et animé par l'expert familial de la partie patronale.

Le référentiel est soumis pour examen et validation à la CPENF.

Une commission ad hoc est constituée. Elle comprend :
? un collège « salarié » composé d'un représentant de chaque secteur d'activité syndicalisé représentatif (un membre par délégation) ;
? un collège « employeur » composé d'une délégation portée par deux membres et son expert familial ;
? le représentant de l'OPCALIM ;
? le salarié désigné par l'entreprise ayant participé à l'élaboration du CQP au sein du comité d'experts. Lors des délibérations de la commission présidée par un représentant du collège « salarié » et un représentant du collège « employeur », chaque collège dispose de cinq voix réparties à égalité entre ses représentants présents.

Après examen du référentiel, la commission, se prononçant à la majorité simple des voix exprimées, le valide.

La commission établit un procès-verbal de validation du CQP signé par les commissaires.

Une copie du procès-verbal de validation du CQP est adressée au secrétariat de la commission sociale et professionnelle inter-alimentaire de l'emploi ;
? à l'enregistrement au conseil d'administration de l'OPCALIM ;
? au secrétariat de la commission financière de l'OPCALIM.

La commission financière examine les demandes de financement formulées par les entreprises salariées mentionnées dans les CQPs.

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

L'entreprise choisit parmi les CQPs proposés validés par la CPENF ceux qu'elle souhaite mettre en œuvre.

La formation est sanctionnée par des épreuves de fin d'étude. Les épreuves sont organisées par l'organisme de formation devant être souscrites avant la mise en œuvre à la validation de l'expert familial de la partie patronale.

Le jury CQP est chargé :
? de valider les référentiels adaptés ;
? d'examiner les épreuves avant la publication des résultats ;
? de veiller au bon déroulement des épreuves ;
? d'émettre un avis sur l'attribution du CQP au candidat en fonction du résultat aux épreuves et du niveau de suivi.

Il est composé des personnes suivantes :
? un personnel n'appartenant pas à l'entreprise désigné par l'organisation patronale concernée, président ;
? un représentant de l'entreprise (par exemple le directeur interne) ;
? un représentant des salariés qui n'a pas été lui-même formateur dans l'action (par exemple le coordinateur externe) ;
? un collègue de l'OPCALIM ;
? un personnalité désignée, à tour de rôle, par l'ensemble des

organisations syndicales représentatives des salariés.

Dès la mise en place du projet CQP, la commission du jury est composée à l'approbation de l'entreprise qui peut recruter un ou plusieurs membres proposés. Le cas échéant, les personnes ayant désigné la personne reçue pour évaluation à son remplacement.

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

Les décisions de nomination signées par le président du jury sont transmises à la CPENF pour validation des résultats et délivrance du certificat.

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

Article 2.3.7. - Bilan annuel En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Un bilan annuel sera présenté à la commission nationale de branche.

Article 2.4. - Rapport annuel de branche En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Article 2.4.1. - Observatoire paritaire de la négociation dénommé ci-dessous commission paritaire de suivi de la négociation

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

a) Tsoaimarsins des accords d'entreprise ou d'établissement

En application de l'article L. 2232-10 du code du travail, les entreprises de la branche transmettent dans les 15 jours à la commission nationale de branche le bilan de la négociation de tous les accords d'entreprise ou d'établissement conclus.

b) Bilan de la négociation collective

Dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche, la commission nationale de branche examine le bilan de la négociation collective dans les entreprises.

A cet effet, les entreprises peuvent porter un document manquant au nom d'accords négociés et leur objet.

La commission nationale de branche examine chaque année à la commission nationale de branche un bilan des accords signés selon les modalités prévues dans l'accord du 8 avril 2005 et son avenant, dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche.

La commission nationale de branche examine également les accords signés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

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 modalités de travail temporaire, des accidents éventuelles de prévention, envisagées compte tenu de ces prévisions, de l'évolution des salaires effectuées par catégories professionnelles et par sexe, au regard des séries statistiques hiérarchiques.

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

Afin de suivre l'évolution de l'utilisation des contrats à temps partiel, il est convenu d'inclure, dans les rapports annuels de branche présentés aux syndicats représentatifs des salariés, une rubrique à ce sujet.

Un balin annuel ratilef au taiarvl intitmnetret srea établi et présenté en cimsmioon ptirraiae de la négociation collective.

Chaque année un bilan srea réalisé au naeviu des bnhrceras sur les acidetcs du taviarl et les mdliaes professionnelles. Des oficejs ptarrireois pournout être déterminés au niveau des branches. Des études et des opérations peitlos pnourort être réalisées puor poeospr des soionutls d'aménagements qui seront diffusées dnas les entreprises. Les ptreireas sociaux soinrcletilot la cculsoonin d'une covnoteinn d'objectifs aevc la CRAM.

Le rapprt de banhcre coemoptrra en pticaeurlir les éléments sur la plituioqe d'égalité ertne hmomes et fmemes et de diversité des entreprises.

3. Relations collectives dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La validité d'un aocrcd d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à deux cinodotnis cevutmlaius :

? d'une part, sa stiugargne par une ou pruielsus onsonatnigais slicdnaeys de salariés représentatives aanyt reiclleui au mions 30 % des sfuregas exprimés au pemerir tuor des dernières élections, siot des teaiulitrz au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, soit, à défaut, des délégués du personnel. Et ce que siot le nbmroe de vtoants ;
? d'autre part, l'absence d'opposition d'une ou de preuluss oasgrtonniias sclyaedns de salariés représentatives aanyt ricleeu la majorité des sgafefrus exprimés à ces mêmes élections, queul que siot le nrombe de votants.

L'opposition diot être exprimée dnas un délai de 8 jorus à cmpteor de la dtae de nlioatfoictn de l'accord. Elle diot être écrite et motivée, préciser les points de désaccord et être notifiée aux signataires.

A l'issue de la procédure de signature, la paitre la puls deltgine des otioanairngs stigaearnis de l'accord diot en nfoiiter le txete à l'ensemble des ogaaionnsirts représentatives, qu'elles snoiet ou non priaets à la négociation. Puor éviter tuote contestation, ctete niofattioicn diot être faite par lttere recommandée aevc aivs de réception ou par rsimee d'un exelmaipre de l'accord signé crone récépissé, s'il a été signé en séance.

Article 3.1. - Liberté syndicale. – Liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

L'exercice du dirot scyadnl est ronneu dnas toutes les entreprises, dnas le rscepst des dirots et libertés gatniras par la Ciutosoitnn de la République.

L'observation des lios s'imposant à tous, les priaes rnsiaoeecsnt la liberté d'opinion anisi que le droit, puor les travailleurs, d'adhérer lbnrmieet et d'appartenir à un snadicyt pneriesofnos constitué en vertu du lvire III (livre Ier de la 2e partie) du cdoe du travail.

L'entreprise étant un leiu de travail, les eloyemprus s'engagent à ne prednre en considération nnamtmeot ni les onionips peqilitous ou piesupihqhos des salariés, ni lerus oeirngs sociales, ou ethniques, ni les ccenryaos religieuses, ni le sexe, l'âge, le handicap, ni l'exercice du dirot de grève, ni le fiat d'appartenir ou non à un sidcnyat puor arrêter leurs décisions en ce qui concerne, en particulier, l'embauche, la codniute ou la répartition du travail, la fomroait professionnelle, les mnoittaus à l'intérieur de l'entreprise, les merseus de discipline, d'avancement ou de congédiement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Si un salarié eimtse qu'une msruee a été prsie à son eoncrte en vaolition du dirot syndical, le cehf d'entreprise et le délégué du pesnnreol assisté du délégué sanidyl s'emploieront à établir les ftias et à aoretppr au cas ltiguiex une soioltn équitable snas que ctete procédure fsase ocsbtlae à la possibilité du rorcues à la csmiosomin de ctoinaolicn prévue à l'article 2.2.2 ou à ce que le cnfloit siot smiuos à la jtduoicirn compétente.

Le pnsneoerl s'engage à respecter, à l'intérieur de l'établissement, les ooiinpns des aeturs salariés ainsi que luer anctaenppae à tel ou tel syndicat.

L'exercice du diort syndical, tel qu'il vinet d'être défini, ne diot pas aovir puor conséquence des acets carernotis aux lois.

Article 3.1.1. - Section syndicale. – Délégué syndical

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Le dirot snycadil s'exerce dnas le crdae des dosiiiptoss légaes et réglementaires en vguieur (art. L. 2142-1 à L. 2142-10 du cdoe du travail).

Le ou les délégués sndiuycax snot désignés conformément aux dnotpisois des aietcls L. 2143-3 à L. 2143-6 du cdoe du travail.

Article 3.1.2. - Collecte des cotisations

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La coctlee des cstioiontas sedlanicys puet être effectuée à l'intérieur de cahuqe entisrerpé ou établissement.

Article 3.1.3. - Informations et communications syndicales

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

L'affichage des ciinamotumnocs sylaicndes s'effectue lieermnt sur des peanunax réservés à cet usage et dcnstits de cuex qui snot affectés aux comcnauimtnios des délégués du porsneen et du comité d'entreprise. Un eixrlaempe de ces ccunniomtamios snlicyedas est taimsnrs à la direction, simultanément à l'affichage.

Les paaunenx snot mis à la dtiopsiiosn de cqahue sictoen slanyidce dnas les coidotnins précisées aux atiecls 3.1.4 et sntuvas des modalités fixées par aorccd aevc la direction. Les plbucioitans et tacrs de ntarue siaylcdne puvenet être lnmbereit diffusés aux talualevrirs de l'entreprise dnas l'enceinte de celle-ci, aux hueers d'entrée et de sortie du travail. Ces communications, pitlbncaouis et tcrats dveonit cnrrodsorpee aux ofebtcis des otnaingirsaos psflrinosleeneos tles qu'ils snot définis par le cdoe du travail.

Le connetu de ces affiches, pianlcboutis et tartcs est leribmnet déterminé par l'organisation syndicale, suos réserve de l'application des dspitoinosis rialeetvs à la presse.

Article 3.1.4. - Panneaux d'affichage

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Des pueannax d'affichage snot spécialement réservés, d'une part, aux cmutiioanmcns des délégués du posenrenl et du comité d'entreprise et, d'autre part, aux cmnatooinumics des oaitgniaorsns syndicales.

Ces paenanux snot placés à l'intérieur des établissements dnas des eitorndns pernttameit une imortaoan evcffie du pnoreensl ; ils mnuesert au minos 0,65 m × 0,90 m ; ils peenuvt être grillagés et fermés à clé.

Les pannauex réservés aux cotiamunnmiocs sdylaciens pteornt une iiaidtconn peatntremt d'identifier les onaitigosnars sdylanclcs axleuelqus ils snot affectés ansii que le nom du ou des délégués scyuadnx désignés.

Chaque ogtoariisann sicndyale dsosipe d'un pnnaaeu dnas les établissements dnot l'effectif n'est pas supérieur à 100 salariés. Dnas les établissements de puls de 100 salariés, le nombre de ces pnuaanex dvrea être de duex au mnois par onrsiaoagtin syndicale, un arcocd enrte la deircotin et le délégué siandycl pouvant, en cas de besoin, fiexr à un crfihfe puls élevé le nrombe approprié de ces panneaux.

Les cucntmoimonais des délégués syaducinx snot crenofmos aux dspoisoittoiis prévues à cet effet par la présente convention. Les différends rateflis à l'application des dnopstiioss du présent arlitce srnoet suoms à la procédure de la ciiinaocolt prévue à l'article 2.2.2.

Article 3.1.5. - Moyens d'exercice du mandat des représentants du personnel élus et désignés

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

a) Nelulvoes teiogoechls de l'information et de la communication

Les ptaiers sngriaetas rseninsnocaet l'importance des noelelvus tohiegegonls de l'information et de la cuacioncmtoimn dnas la dfufsoiin de l'information syndicale. En conséquence, dnas cuuhae entreprise, une négociation dvrea s'ouvrir sur l'accès et l'utilisation des neelvulos tnleelchogos de l'information et de la countimmicoan par les iointnistuts représentatives du personnel.

En tuot état de cause, l'utilisation de ces menyos de ciuactmonimon diot se farie dnas le sticrt respect, d'une part, des dnsioptsiios légales acapplelaibs telles que ceells reaelvtis au rscpet de la vie privée et la loi iuqnmfrotiae et libertés, et, d'autre part, les cetrabs inotfaeigrmus raevlts aux règles de fcnnomenoient et d'utilisation des otulis NITC meiss en plcae par l'entreprise.

b) Local mis à disposition

Le laocl mis à la dsoiistpon des scoetnis sndlyaises dnas les conidotnis prévues ci-après diot être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, de chaises, d'armoires famnert à clé, d'un matériel inuqfoimtare de tpye PC ou Mac équip de lilgcieos bteeriuquaus et relié à une iiampmnre et une linge téléphonique sécurisée et indépendante, d'un fax, d'un accès ineetrnt et iannrtet lorsqu'il existe. Les représentants du ponneesrl ont accès à une pospciooteuhe de l'entreprise. La mnatcainne informatique, les liilgoce et les « cosoammnlebs » snot à la cgrafe de l'entreprise.

Dans les établissements jusqu'à 200 salariés, le lcoal scyniadl puet être cueli des délégués du pnnrseeol ou des mbmrees du comité d'entreprise.

Dans les ernipeterss ou les établissements où snot occupés puls de 200 salariés, le cehf d'entreprise met à la dtisoipsoin des soiecnts scdyenlais un loacl cmoumn coannvet à l'exercice de la misoism de lrues délégués.

Dans les enespriets ou les établissements où snot occupés au minos 1 000 salariés, l'employeur ou son représentant met à la dosiipsiotn de cauhqe siotecn sdylnicae un local distinct.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux définies ci-dessus par les sincotes sedylcnias snot fixées par accrod aevc le cehf d'entreprise.

Article 3.1.6. - Réunions

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les adhérents de cuaque seotcin slnyadcie peneuvt se réunir une fios par mois, dnas l'enceinte de l'établissement, en doerhs des hruees et des lcaoux de travail, suavnit des modalités fixées par aoccrd aevc la direction.

Article 3.1.7. - Délégué syndical

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Les délégués sndciyuax snot désignés conformément aux dtpoosiins des altciers L. 2143-3 à L. 2143-6 du cdoe du travail.

Dans les établissements gropuant de 501 à 1 000 salariés, le délégué sydacnl puet avior un suppléant bénéficiant de la même portictoen que lui, dnot le nom est porté par écrit à la cionsanscane de la direction. Dnas les établissements garopnut puls de 1 000 salariés, cauhqe sncaiydt représentatif peut, dnas les mêmes conditions, désigner deux délégués scuydianx suppléants bénéficiant également de la même pioetcrotn que lui.

Le ou les délégués snycuaidx denivot être âgés de 18 ans accomplis, trlleavar dnas l'entreprise dpieus 1 an au minos et

n'avo ecroronu acnuue cinoadmtanon prévue aux acelrtis 5 et 6 du cdoe électoral. Le délai de 1 an prévu à l'alinéa ci-dessus est réduit à 4 mios dnas le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Les fnioontcs de délégué sdincyal snot cteompilabs aevc celles de délégué du personnel, de représentant du psrenonel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou de représentant sdaiycl au comité d'entreprise ou d'établissement.

Le délégué sncidyal ansii désigné est habilité à représenter son orgsinaaiotn syiacndle auprès du cehf d'entreprise, en pelcauritir puor la cnliciouon du ptcrlloooe d'accord reltaif aux élections des délégués du pnoesrnel et du comité d'entreprise, le dépôt des lesits de cidadntas à ces élections, l'utilisation du penanau d'affichage, la rficiaoitan des aocrcds colnus au paln de l'entreprise dnas le cdrae du cdoe du travail. C'est lui, en outre, qui, dnas les cnoondtiis prévues par la loi, assste les délégués du personnel.

Dans ses irvnentteoins auprès de la direction, il peut, dnas les occoiasns extllinenecops et sur sa dnmedae formulée, suaf cas d'urgence se fiare lui-même atssier par un représentant de son oagniraston slaindcye extérieur à l'entreprise.

Dans les mêmes conditions, le cehf d'entreprise puet également se fraie atisessr par un représentant de sa prrope ooasratignn syndicale.

Article 3.1.8. - Crédit d'heures

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Dans les établissements de 50 salariés et puls un crédit menseul d'heures est attribué, puor auserss ses fonctions, à chque délégué scidynal titulaire, à saovir :
? établissements de 50 à 150 salariés : 10 hruess ;
? établissements de 151 à 500 salariés : 15 hruess ;
? établissements au-dessus de 500 salariés : 20 heures.

Les délégués siuyndacx ont la possibilité de dépasser luer crédit d'heures en cas de cstnaiccrenos exceptionnelles.

Dans les établissements de 501 à 1 000 salariés, le délégué suppléant puet relapemcr le délégué tuairitle aevc iamotiutpn sur le crédit d'heures de celui-ci. Dnas les établissements où ont été désignés duex délégués titulaires, ceux-ci pveunet répartir etrne eux le tmepls dnot ils deosnpsit puor amessur lrues fciontons ; ils en inronfmet la direction.

Les hueres utilisées puor priaicetpr à des réunions qui ont leiu à l'initiative de la dectriion ne snot pas ipubaltmes sur les crédits d'heures fixés ci-dessus.

Lorsqu'une ertipsenre coroptme peuiuslrs établissements, les oraioaginsnts siaedlcyns représentatives pnuevet désigner un délégué sdacynl cetarnl solen les modalités prévues à l'article L. 2143-5 du cdoe du travail.

Quel que siot l'établissement aquel il appartient, son crédit d'heures srea alros porté au cfhirfe cspndoaeornt à l'effectif tatol de l'entreprise.

Le délégué syndical, dnas l'exercice de ses ainttiboutrs et dnas la ltmiie du crédit d'heures qui lui est alloué, puet se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, namontmet puor pnrdee coctnat aevc son ooainatsrgn sdyaincl et l'inspection du trvaial ; ses olinagoitbs à l'égard de son emuployer snot cllees des représentants élus du poenesrnl bénéficiant d'heures de délégation.

Article 3.1.9. - Congé de formation sociale, économique et syndicale

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La durée tlotaie des congés de faoirmoth économique, sioalce et sdayincke pirs dnas l'année par un salarié ne puet excéder 12 jours. Elle ne puet excéder 18 jorus puor les aurmtians des sgetas et snsisoes et puor les salariés appels à eceerxr les responsabilités syndicales. La durée de cauhqe congé ne puet être inférieure à 2 jours. La dmenade d'autorisation de congé diot être présentée par le bénéficiaire à l'employeur 15 jruos au

moins avant la cession du congé.

Article 3.1.10. - Permanent syndical
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Lorsqu'un salarié quitte son employeur pour exercer des fonctions de personnel dans une autre organisation sociale pendant une durée n'excédant pas 3 ans, il pourra, lorsque ses fonctions prennent 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 au minimum à sa qualification antérieure.

Dans l'hypothèse où il est réembauché, il gardera son ancienneté.

Article 3.2. - Institutions représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La désignation, la durée des fonctions, la révocation et les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3.2.1. - Délégués du personnel
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

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

Article 3.2.2. - Ressources du comité d'entreprise
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par le code du travail « assurant des recouvrements sociaux aux comités d'entreprise » au sein des moins de 10 salariés n'apporterait pas au fonctionnement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 0,75 % du montant des rémunérations brutes, l'employeur devra porter sa contribution à ce pourcentage.

Conformément au code du travail, le chef d'entreprise versera au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si par accord d'entreprise l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en proportion équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute.

Si l'entreprise fonctionne déjà de sa propre initiative un ou plusieurs programmes d'avantages sociaux ou de réalisations sociales qui lui sont propres, ceux-ci pourront être mis par l'employeur à la disposition du comité d'entreprise, avec le bénédiction correspondante.

Dans le cas de rejets de prise en charge par le comité des associations sociales ou réalisations sociales proposées 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 cotisation prévue au premier alinéa du présent article.

En l'absence de comité d'entreprise ou de comité interentreprises, l'employeur devra justifier de l'emploi d'une somme équivalente à cette contribution au moins de l'avantages ou de réalisations sociales en faveur de son personnel. En présence de délégués sociaux et/ou de représentants du personnel, ce point sera l'objet d'une information et de consultation avec ces derniers.

Article 3.2.3. - Information et communication des représentants du personnel
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les informations des délégués du personnel et du comité

d'entreprise sont apposées sur un panneau dans les espaces dont l'effectif est compris entre 10 et 100 salariés, sur deux 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, fixer à un chiffre plus élevé le nombre approprié de ces panneaux.

Ces panneaux sont placés à l'intérieur des établissements dans des endroits pertinents une fois installés efficacement dans le bâtiment ; ils mesurent au moins 0,65 m x 0,90 m ; ils peuvent être grillagés et fermés à clé.

Article 3.3. - Evolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités et des mandats de représentant du personnel
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les périodes suivantes réaffirment leur amélioration au respect du libre exercice du droit syndical et l'expression de leur volonté de développer, au sein des structures des branches signataires, une véritable source de progrès à travers l'établissement d'un dialogue social permanent et constructif.

Elles conviennent que le développement de la négociation collective dans la branche passe par la renégociation de toutes les parties de la négociation collective : salariés exerçant des mandats de négociation et de représentation au niveau de la branche, délégués syndicaux, membres élus du personnel et salariés mandatés au niveau de l'entreprise.

Article 3.3.1. - Principe de non-discrimination
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les représentants s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité scolaire ou d'un mandat de représentant du personnel pour arrêter les décisions relatives au recrutement, l'organisation du travail, la formation, le déroulement de carrière et la rémunération du salarié.

Article 3.3.2. - Evolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les périodes suivantes réaffirment l'importance du respect des personnes suivies visant à faciliter la pleine intégration des salariés dans la vie de l'entreprise et leur permettre de suivre un déroulement de carrière favorisant au développement de leurs compétences.

Les entreprises doivent veiller à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation sociale et future des intéressés, notamment en matière d'évolution professionnelle, en prévoyant des dispositions adaptées au niveau à permettre la continuité des activités présentes et futures et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

L'évolution progressive des salariés exerçant des mandats syndicaux et de représentants du personnel est déterminée comme pour tout autre salarié en fonction des règles et principes en vigueur dans l'entreprise.

Article 3.3.3. - Entretiens spécifiques
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

a) Enregistrement de la demande de mandat

Dès lors qu'un salarié devient détenteur d'un mandat syndical ou de représentant du personnel, l'entreprise et le salarié se joignent ensemble, au cours d'un entretien, les moyens de discuter au mieux l'exercice du (ou des) mandat(s) et l'activité professionnelle.

Le responsable hiérarchique reçoit le salarié au cours d'un entretien qui a pour objectif de :
? réévaluer l'entreprise la hiérarchie et l'intérêt les modalités d'organisation du travail permettant une meilleure compatibilité et stabilité entre activité professionnelle et exercice du mandat de

représentation ;

? tñier cpoctme dnas l'organisation de l'activité pfnlseeolirone du salariã, du fiat qu'il n'est pas maître de la fréquence et de l'organisation de ttoeus les réunions aequiquelx il participe, l'intéressé s'efforçant de son côté de ceiclnoir au mieux et dnas la msuree du pbsslioie l'utilisation de son crédit d'heures de délégation aevc les impératifs et les nécessités de son ptose dnas l'entreprise ;

? ptemerrete un aménagement du pstoie de tivraal et/ ou des hiaoeers de travail, voire eicntllpmemeoexeet un cemgenaah de poste, nmmerot puor ciocienlr l'exercice de ces mdnatas aevc le maitnein et aautnt que pboissle la porgoerssn de son naeviu de quoiiclfatan et l'intérêt du taivarl de l'élu ou mandaté. Dnas ce deenirr cas, le naeuovu psote derva ãtre de qiaocflitaun égale et areussr le mintaien de la rémunération ; le cangeehnmt de potse se frea après acorcd fmoerl du salariã.

Un représentant de la fitonocn rerossuces hnemaius puet atsesisr à l'entretien à la dmnaede de l'une ou l'autre partie. De même, un représentant du prseeeonl puet aessitsr à cet etenterin à la deandme de l'une ou l'autre partie.

b) Eineerttn aeunnl d'appreciation et de développement ou etrneietn en cuors de mandat

Nonobstant les ereenintts organisés dnas l'entreprise et cmome tuot mrbmee du personnel, le salariã tarltiuie d'un mndaat puet bénéficier d'un eteneritin psfneresoionl aneunl iudednivil aevc son supérieur hiérarchique.

L'entretien psoesnerifnol ptrreoa sur l'évaluation des compétences utilisées dnas l'emploi tneu anisi que sur les ctiidnos d'exercice de son ou de ses manatds de représentation. Dnas son accept développement, cet eirettn diot petermre au salariã d'être en mseure d'élaborer et de fira des coihx clairés en matière de porjet pennfosresoil qui tnnnieet cpmtoe à la fios des boiesns en qniuaitfaloics de son entreprise, mias aussi de sa pprroe aimtoibn à développer ses csnsancoaies et ses compétences professionnelles. En ce sens, il ptermera d'identifier les bnoesis de fmotriaon et/ ou les possibilités d'évolution professionnelle.

Lors de cet entretien, le salariã élu ou mandaté purroa se farie asetssir d'un représentant du pnueensrl de son coihx anepanprtat à l'entreprise.

A défaut d'entretien périodique, cuahqe représentant pruora aoivr un ertneeitn de carrière spécifique s'il en fiat la demande. L'entretien se déroulera aevc la ponrsnee en chgare des rscrseuoies hmmeuias dnas l'établissement.

L'entretien srea l'occasion de :

? vérifier que l'évolution de carrière et l'évolution de la rémunération se fnot au rgraed des mêmes critères d'appreciation que cuex des artues salariés. Ainsi, la stotiajun poftilolessene des représentants du pnsoreenl diot être crmfonoe à la msie en ?uvre des critères tles qu'ils snot appliqués aux aevtris salariés retssasrsoit à la même catégorie professionnelle. Si tel n'était pas le cas, une eptaicoixln srea donnée sur les rnosais de ctete différence qui ne proura se jfeusiitr que puor des rasnios liées à la soiittaun et à l'activité professionnelle. Dnas ce cas, il srea examiné et proposé au salariã une atcion de fmotiaorn et/ ou une atpotaaidn à son psote de tavial parentnett de cemlobr les écarts constatés ; ? farie un piont sur les modalités arrêtées en début de maandt et de les mdiiefor si nécessaire.

Cet etintreen ptermera d'examiner la suatition psoeelsnronlife du salariã ainsi que la prsie en ctmope des compétences aucieqss et développées dnas le card de ses mdantas syuiacndx et/ou de représentation au sien de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, puor déterminer des possibilités d'évolution pneoslfoesnirle et les aotincs de fmoioatr pmntateert d'y répondre.

Lorsque cet etenertin dnene leiu à l'établissement d'un écrit, celui-ci est communiqué au salariã.

c) Enrtetien de fin de mandat

A l'issue de son (ses) mandat(s), le salariã bénéficie à sa dmmedae d'un eneteitn anayt puor objet de desrser un état de sa saituot professionnelle, de faire le blain des compétences

asceiuqs au trtie de son activité de délégué sindaycl et/ou de représentation et de définir des possibilités d'évolution prlnlisnosoehee et les aotincs de foirtmoan éventuelles ptemearnt d'y aboutir.

Si nécessaire, un blain de compétences pnslefnoieress srea assuré par un osmnargie extérieur csihoi d'un cmmoun accord sur la liste des oasnimrges agréés par le FGCNOIEF et s'inscrivant dnas le card de un congé inewudidil de formation.

Article 3.3.4. - Rémunération *En vigueur étendu en date du 21 mars 2012*

Les salariés élus et mandatés bénéficient d'une évolution de rémunération cpolabrmæ à celle des artues salariés de l'établissement anatrneappt à la même catégorie professionnelle, oacnuctp un même eopml ou, à défaut, un elompi équivalent et anyat une ancenneté dnas l'entreprise équivalente.

Les salariés exerçant des mdtnaas ne dneivot sibur aucuec prte de rémunération du fiat de l'exercice didut mandat.

L'entreprise vérifiera tuos les ans que ces salariés n'ont pas fiat l'objet d'une diicairosnmitn dnas l'évolution de luer sraalie du fiat de l'exercice de leurs mandats.

Le résultat de ce contrôle frea l'objet d'une iiofrmattann aellnnue du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel.

Article 3.3.5. - Formation professionnelle *En vigueur étendu en date du 21 mars 2012*

En cours de mandat, les représentants du ponrnesel et des oaatisinrongs slydinaces dvenoit avior accès dnas les mêmes ctniodnos que les areuts salariés aux aotincs de frotiaomn prévues dnas le paln de fiarootmn de l'entreprise. Des museers d'adaptation spéciifique puoront ãtre envisagées aifn de tenir ctmope de l'exercice des focnotnis liées au(x) mandat(s).

Au-delà du rsecpet des ogboltainis légales en matière de fmarooitn économique, saoclie et sdnclaiye des élus et mandatés et dnas le card de des distoispifs de foimotran en vigueur, la doirticen s'assure que le salariã suivie des fraoontims répondant aux boensis identifiés et validés par sa hiérarchie.

Il s'agit nnatmmo de maietnir à juor les cnssaanoniecs générales et pefifssornllneos nécessaires à la teune du poste, d'accompagner les évolutions tocoihelqeugns et de développer son pitenoetl de compétences et de qualifications, au minimum, au même degré que les artues salariés de sa catégorie professionnelle.

Les représentants du pnueensrl et des oaininagstros sencyiadls ont accès dnas les mêmes cnodionts que les aertus salariés : ? aux anocits prévues dnas le card de paln de frtiooamn de l'entreprise et de la période de pfinisioalsasrtheeon ; ? au dstpsiioif du doirt ivdndiiel à la ftirmaon (DIF) ; ? au dosiiltsif du congé idinudeivl de fatrmioon (CIF).

Pour les salariés ccannrsaot une fcriaton élevée de luer tmeps à des fnoitcons scynildaes et/ ou de représentation du personnel, les ainctos de fmriatoon pvneeut cerenncor le métier atecul du salariã puor une remise à naeviu mias asusis seirvr à préparer une nvueloe oenoiitartn peelonnilrssfe et clea en teannt cmtope des compétences aicesuqs dnas l'exercice du mandat, si celles-ci peneut ãtre mises en ?uvre dnas l'activité professionnelle.

Article 3.3.6. - Bilan de compétences et d'orientation *En vigueur étendu en date du 21 mars 2012*

A l'issue de 4 années, consécutives ou non, au crous dqseleeuls un salariã arua assuré des mdatans iuqpanimlt une gardne disponibilité de temps, le salariã ttiirluae de manadt (s) pourra, siot à la denmade de l'entreprise, siot dnas le cdrae d'une démarche vrnaiotloe de sa part, réaliser un blian de compétences et d'orientation.

Ce bilan, fiat aevc le councors d'un cebinat spécialisé cshoii d'un

cmumon acrcod ernte l'intéressé et la fnctooin rerouesscs humaines, pourra, après assayne des compétences, apttuedis et motivations, srievr de bsaé à l'établissement d'un prejot professionnel.

Ce bailn aelsrnaya les compétences pislnlnfeorsoes et les ccsainaeonsns aieuqcss des représentants, lerus apitedus et lures mtooitivans fcanalitt ainsi, en tnat que de besoin, luer évolution ou luer réorientation professionnelle, en accord aevc l'employeur. Ainsi, les savoris et savoir-faire auqcis et développés, du fiat des matnads saciyndux ou de représentation du pereonnl seonrt valorisés et rncounees dnas le cardre de l'évolution poilersfonensle du salari. Dnas une dqunamyie de rsceaannscone des compétences acquises, tnat au naieu de son epmoli que de l'exercice de ces mandats, il srea proposé au salari une atcion de VAE.

Article 3.3.7. - Suivi dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Un bialn aneunl srea présenté par l'employeur ou son représentant au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel. Lrusoqe l'entreprise dosspie de délégués syndicaux, ceux-ci anitessst à la réunion où le bilan est évoqué.

4. Dispositions relatives au contrat de travail

Article 4.1. - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Conformément aux aielrccts L. 1132-1 à L. 1132-4 du cdce du travail, aucune poserne ne puet être écartere d'une procédure de rcnreumett ou de l'accès à un stgæe ou à une période de fomioratn en entreprise, ni être sanctionnée, licenciée, ou friae l'objet d'une mursee discriminatoire, dicerte ou indirecte, nammeott en matière de rémunération, de mureses d'intérêsement et de dtinoubitsirs d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pioormtn professionnelle, de mttoiaun ou de rueneonvlemlt de contrat, en roasin de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oanotitrien ou de son identité sexuelle, de son âge, de sa sitotuan de flaimle ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son actnnaaprepe ou de sa non-appartenance, varie ou supposée, à une ethnïe, une nioatn ou une race, de ses onniops politiques, de ses activités syndicales, metlustiuas ou associatives, de ses cntcnoivois religieuses, de son acarpnee physique, de son nom de flimae ou en roasin de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié, ou fraie l'objet d'une muesre daimtiocirrnise visée à l'alinéa précédent en raosin de l'exercice nrmaol du diort de grève.

Aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié, ou friae l'objet d'une mesrue disaimornritcie puor aovir témoigné des asitmsngees définis aux alinéas précédents ou puor les aiovor relatés.

Toute dsoistiopin ou tuot atce coanrrite à l'égard d'un salarié est nul de pelin droit.

Article 4.2. - Egalité dans l'emploi
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

L'employeur vilreela au recpset de l'égalité de taetenmirt ertne les salariés de nationalité française et étrangère, tnat au rragead des cniointdos d'emploi, que de rémunération, de framiton et de ptmorioon professionnelle.

La considération du sxee ne puet être neamtonmt runtee par l'employeur :

? puor eemubhacr un salari à un psote de taviral ctmarpoont du tariavl de niut ;
? puor muter un salari d'un ptsoe de juor vres un psote de nuit, ou d'un potse de niut vres un poste de juor ;
? puor pdnerre des mrueess spécifiques aux teiraavrlus de niut ou aux tlerrvuials de juor en matière de fairmootn professionnelle.

Les représentants du pernesol snoert informés et consultés sur les modalités de msie en ?uvre de l'égalité prfsoslnelenie ertne les hmeoms et les femmes, ntaneomm tros de la cosonilucn d'un cronatt puor l'égalité professionnelle. Le paln d'égalité plienoeonsrsfe diot résulter d'un aocrcd coectlif négocié. En l'absence d'accord, un paln puet être mis en ?uvre sur décision de l'employeur pirse aprés aovir rculieeli l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

La cmsiimoosn de coaticionln prévue à l'article 2.2 de la présente cinoetnvn cotvleilce puet être siasie puor tuot liigte relatif à l'égalité dnas l'emploi.

Article 4.3. - Contrats à durée indéterminée
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Afin d'éviter tuot aubs dnas l'utilisation des coatttrs à durée déterminée, nometmnat par luer sciossecun ou luer potnoigrolan injustifiée, il est précisé que le crtroat à durée indéterminée est la frome nlrrome et générale de la raitleon de taiavr entre l'employeur et le salari.

Un cotarnt de tvarail écrit drvea être signé par les peatirs avnat tutoe embauche. Il derva sieltupr nmataeonmt :

? l'identité des pitraes ;
? la dtae d'entrée du salari qui srea clele du début de la période d'essai anisi que la durée de la période d'essai ;
? l'emploi occupé dnas la classification, le naeiu et échelon et le ou les établissements en Facnre dnas lsuqlees l'emploi s'exercera ; lorsqu'il y arua référence à piueslrus établissements, sernot précisées les cintdnoios de déménagement et de lengmeot en cas de cgeahnnmet de résidence dû aux tfaetrsns d'établissements ;
? la rémunération asini que la durée à lelaquelle elle crneoropsd ;
? la durée du préavis ;
? le cas échéant, l'énumération des aatgnvaes pcuaetririls dnot bénéficié l'intéressé.

Article 4.3.1. - Recrutement
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les euryploms fnot connaître lreus bioenss en main-d'?uvre aux seericvs compétents de l'Etat. Ils puneevt en orute rurcieor au reemcurtent direct. Le pnesenorl est informé, seolin les modalités fixées ci-dessous, des catégories plfsleronsoinees dnas lleuqseles des petsoes et/ ou eoimpls snot vacants.

Les ptseos et/ ou epiomls à poriuvor dnas l'établissement snot portés à la casncosnnaie du pnreoonl par vioe d'affichage. Cette iorontmian reste fitauvtcale puor les pesots et/ ou epmiols de caerds supérieurs ou dtrgineais (niveau 9 et au-delà).

En vue de fsroveair la pmorootin dnas l'entreprise, les employeurs, en cas de vaccane ou de création de postes, cirhnioost par priorité des salariés tilvaarlt dnas l'entreprise et juasfintit des capacités nécessaires.

Lorsqu'une épreuve préliminaire est effectuée, cttee épreuve ne ctsonutie pas un engagement. Le tpems passé à cttee épreuve est payé au tuax miiumm de la catégorie.

Article 4.3.2. - Examen médical
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Tout salari fiat l'objet d'un eaexmn médical aanvt l'embauchage ou, au puls tard, anvat l'expiration de la période d'essai qui siut l'embauchage.

Article 4.3.3. - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Toute ecmubahe à durée indéterminée cnmoeprd une période d'essai dnot les cdnooints et la durée sont, puor cuqhae catégorie de salariés, indiquées ci-dessous. Pdnrenat la période d'essai le saraile mniumm de son emploi est gnartai au salari.

a) Ouvriers, employés

La durée de la période d'essai des catrtons à durée indéterminée ne puet excéder 1 mois. Pdaennt les 7 prreims jorus de la période d'essai, les paetris penveut se séparer à tuot mmeont aevc un délai de prévenance de 24 hueers ; au-delà le délai de prévenance est porté à 48 heures.

b) Techniciens, aentgs de maîtrise

La durée de la période d'essai est fixée à :

- ? 1 mios puor les techniciens, agtnes de maîtrise anayt un nviaeu 4 échelon 1 ;
- ? 2 mios puor les techniciens, agtnes de maîtrise aanyt un neaivu 4 échelon 2 et neaivu 5 ;
- ? 3 mios puor les techniciens, antegs de maîtrise anayt un neaivu 6.

Pendant les 7 pmrreeis juros de la période d'essai, les pteairs pevnuet se séparer à tuot mnmoet aevc un délai de prévenance de 24 hruées ; ce délai de prévenance est porté à 48 hereus etrne 8 jorus et 1 mios de présence. Louqsre la rruupte est du fiat de l'employeur et ietinvnert entre 1 mios et 3 mios de présence, le délai de prévenance est porté à 2 semaines.

c) Cadres

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mios ; elle pruora être renouvelée une fios puor une durée mlmaixa de 6 mois.

Pour les pestos et/ ou epoilms de cdaers supérieurs ou dnraiegtis (niveau 9 et au-delà), la durée de la période d'essai est fixée à 4 mios ; elle pourra être renouvelée une fios puor une durée maxilame de 8 mois.

Elle diot être notifiée par écrit à l'intéressé.

Lorsque la rruupte est à l'initiative du salarié pnaendt la période d'essai, le délai de prévenance est de 24 hreeus pdnnaet les 7 prmeeris jorus de la période d'essai, et de 48 hreues au-delà.

Lorsque la rpruite est du fiat de l'employeur, le délai de prévenance est de :

- ? 24 hreues pnednat les 7 peermirs juors de la période d'essai ;
- ? de 48 heures entre 8 jorus et 1 mios ;
- ? de 2 smneieas entre 1 mios et 3 mios de présence ;
- ? et au-delà de 3 mios de présence, de 1 mois.

Article 4.3.4. - Engagement définitif *En vigueur étendu en date du 21 mars 2012*

Si à l'issue de la période d'essai, l'engagement dneivet définitif, il est confirmé par écrit aevc itanciodin noeamntmt de la cisotfilicsaan d'emploi, du siaarle mniimum hoirrae ou des aptetnimnoeps msneelus mnimia cepsrtondroans puor la durée légale du travail, et du leiu de travail.

Tout enggeenmat srea confirmé dnas les 8 jrous siuavnt l'expiration de la période d'essai.

a) Techniciens, ategns de maîtrise

Tout eennmgaet srea confirmé dnas les 8 juors sauving l'expiration de la période d'essai par une nficiaooitn écrite siulnappt en pritielcaur :

- ? la dtae d'entrée du salarié qui srea cllee du début de la période d'essai ;
- ? l'emploi occupé dnas la classification, le nieau et échelon et le ou les établissements en Frcae dnas lusqeels l'emploi s'exercera. Lorsqu'il y arua référence à plesuiurs établissements, sreont précisées les ctoiindnos de déménagement et de lgenemot en cas de cmnheeagnt de résidence dû au tneafsrst d'établissement ;
- ? la rémunération asini que l'horaire aqueul elle correspond, les heures supplémentaires en cas de dépassement de cet hoarrie dnvaet être payées sur la bsaes des mrnaaitjoos instituées par la législation en vugueir ;
- ? la durée du préavis tlele qu'elle est prévue à l'article 4.9 ci-après ;
- ? le cas échéant, l'énumération des aaagvtens pacerulitris dnot bénéficié l'intéressé.

b) Cadres

Tout emaneggegt srea confirmé dnas les 8 jruos siuavnt l'expiration de la période d'essai par une ntiftociaion écrite sunaltpi en priuatlcer :

- ? la dtae d'entrée du cdare qui srea celle du début de la période d'essai ;
- ? l'emploi occupé dnas la classification, le niveau et échelon et le ou les établissements en France dnas llesques l'emploi s'exercera. Lorsqu'il y arua référence à perilusus établissements, sreont précisées les coontiids de déménagement et de lmenoegt en cas de cmnnheeagt de résidence dû au tfnrsreat d'établissement ;
- ? la rémunération et ses modalités ;
- ? la durée du préavis telle qu'elle est prévue à l'article 4.9 ci-après ;
- ? le cas échéant, l'énumération des aetgnvaas purlaritceis dnot bénéficié l'intéressé.

Article 4.4. - Contrats à durée déterminée *En vigueur étendu en date du 21 mars 2012*

Les crtonats destinés à prtmeree une opération de lenneamct ou de pitrmooon d'un produit ne puenvet être qualifiés de catotrs saisonniers. Les cnatrtos soainrsneis ne puenvet être clncous que puor l'accomplissement de tâches non duelabrs appéléas à se répéter chuaqe année à une époque vinosis en fonction du rthmye neuartl des ssanios ou des dedmenas clceuiyqs des consommateurs.

Un ctoarnt à durée déterminée, quel que siot son motif, ne puet avoir ni puor oebjt ni puor effet de puorivor un epmlor lié à l'activité nolrmae et pntneraeme de l'entreprise. Il ne puet être cclonu que puor l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seemlenut dnas les cas de rcoeurs délimités par la loi (art. L. 1242-1 à L. 1242-9 du cdoe du travail).

Article 4.5. - Promotion *En vigueur étendu en date du 21 mars 2012*

En vue de fioersvar la ptmoorion dnas l'entreprise, les ptseos et/ ou eoplms à puoivvor dnas l'établissement snot portés à la csoncainsae du prnnoeesl par vioe d'affichage. Ctete ifiatnomron reste fcitatluae puor les pestos et/ ou eloimps de creads supérieurs ou deignaris (niveau 9 et au-delà).

Article 4.5.1. - Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise *En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014*

En cas de pooroitmn d'un mermbe du peornnes ouvrier, employé, tiecihncen ou agent de maîtrise à une ftocionn supérieure dnas l'entreprise où il est déjà occupé, il lui srea adressé une nfottoicain de ses nuvoileos cionndtois d'emploi, établies conformément à l'article 4.3.4 ci-dessus.

Dans le cas de "promotion", la période probatoire, qui srea celle conaopsrendt au neuovau ptose et/ ou neouvl emploi, est fcaltautue ; si elle est effectuée et si une iciufnfassne psoeinnrflesoe est constatée, le fiat que la pimtooorn envisagée n'a en définitive pas leiu ne puet cosentiuir une csuae de licencement.

Article 4.5.2. - Cadres *En vigueur étendu en date du 21 mars 2012*

En cas de poromtoin d'un mmrbee du pnensroel à une foncotin de cadre dnas l'entreprise, il lui srea adressé une natifitcioon de ses nluveleos cooidnnits d'emploi, établie conformément à l'article 4.3.4 ci-dessus.

Article 4.6. - Modification du contrat. – Mutation *En vigueur étendu en date du 21 mars 2012*

Toute miociatoidfn de caractère ideindvul apportée au cntroat en corus diot farie préalablement l'objet d'une nllvueloie niofatcoitin écrite précisant la nuvloee fonction, les neluloves ciidotnnis d'emploi et en pirutaeiclr le moatnt des appointements.

La mtuaotin cosstine à être affectée définitivement à un

noeuvu potse et/ ou emploi, le cas échéant après une période d'adaptation.

Article 4.6.1. - Délai de réflexion en cas de mutation

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Lorsqu'un employeur se voit, après avoir recherché avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel les possibilités de réseautage dans une autre entreprise sans réduction de salaire, dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un poste et/emploi contrepartie soit un salaire inférieur à celui du poste et/ou l'emploi qu'il occupe, soit un taux de rémunération dans la limite de son activité et n'entrant pas dans les conditions de protection sociale et/ou l'impôt sur les bénéfices dans l'établissement, ce salarié devra pour faire connaître son refus d'un délai de réflexion de 1 mois. Dans le cas où le refus de telles mutations entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

Article 4.6.2. - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les conditions de déménagement et de logement liés à un changement de résidence décidé par l'employeur sont réglées conformément aux dispositions prévues à l'article 4.6.2 ci-dessus.

Tout technicien, ayant de maîtrise, crée 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, et sur justification de son retour dans le délai de 6 mois, au remboursement de ses frais de retour et de déménagement, ainsi que ceux de sa famille, jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement, ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente. En cas de décès au cours de cette période de 3 ans, les frais de retour, de déménagement de sa famille (conjoints et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur, jusqu'à l'assurance et si le retour du corps a lieu dans les 6 mois suivant le décès.

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 la fonction exercée, le montant des appointements, les conditions de travail, de repos et de congés payés, les conditions de voyage, logement, isolement 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 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 (conjoints et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur, jusqu'à l'assurance et si le retour du corps a lieu dans les 6 mois suivant le décès du salarié.

Article 4.7. - Remplacement inter-emplois

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les remplacements provisoires effectués dans des emplois de collégialisation mons élevée n'entraînent pas de diminution de classification, ni de réduction de salaire.

En cas de remplacement provisoire effectué dans un emploi de catégorie supérieure, l'intéressé perçoit le salaire de l'emploi qu'il occupait provisoirement.

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.

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

A l'expiration de ce délai, dans le cas, de 6 mois ou de 1 an, si l'intéressé n'est pas intégré dans ses fonctions antérieures, il est titularisé dans ses nouvelles fonctions.

Article 4.8. - Emplois multiples

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon alternée des postes et/ou emplois rattachés de niveaux/échelons différents, une fiche d'emploi particulière sera établie. Par ailleurs, le niveau-échelon de l'intéressé sera celui du poste et/ou de l'emploi relevant du niveau-échelon le plus élevé, à condition qu'il occupe ces postes et/ou emplois, en moyenne, au moins 2 heures par jour(1).

(1) Ou au moins 1/4 de l'heure mensuel.

Article 4.9. - Rupture du contrat de travail. – Préavis

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La notification par l'employeur de la rupture du contrat de travail doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception, la date de présentation de la lettre recommandée fixant le point de départ du préavis.

Aucun licenciement ne doit intervenir pendant que l'intéressé est absent du fait de son congé payé annuel, sauf si le licencement s'inscrit dans le cadre d'un licenciement collectif. En tout état de cause, le préavis ne peut excéder à trois quarts du temps fixé pour le retour de congés payés du salarié.

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée et, sauf cas de force majeure, les durées des préavises sont fixées comme ci-après.

Article 4.9.1. - Ouvriers, employés

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

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 deux exceptions à ce principe, d'une part, en cas de résiliation à l'initiative d'un ouvrier classé au niveau 1 par référence aux dispositions relatives à la classification des emplois ci-après, le préavis dû par celui-ci est réduit à 8 jours si la résiliation intervient alors qu'il a moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et à 15 jours au-delà, et 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.

Article 4.9.2. - Techniciens, agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

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

? 2 mois pour les techniciens, agents de maîtrise ayant un niveau 4 et 5 ;
? 3 mois pour les techniciens, agents de maîtrise ayant un niveau 6.

Article 4.9.3. - Cadres

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque est de 3 mois, ou accordé pour l'ensemble entre les parties pour une durée différente. En cas d'accord particulier, et dans le

cdrae d'un licenciement, la durée du préavis ne prroua être inférieure à celles prévues aux diiosotnppis de l'article L. 1234-1 du cdoe du travail.

Article 4.9.4. - Tableau récapitulatif des durées de préavis

Catégorie	Ancienneté	Licenciement	Démission
Ouvriers, employés Niveau I	< 6 mois 6 mois à 2 ans > 2 ans	1 mois 1 mois 2 mois	8 jours 15 jours 15 jours
Ouvriers, employés Niveaux II et III	< 2 ans > 2 ans	1 mois 2 mois	1 mois 1 mois
TAM Niveaux IV et V Niveau VI			2 mois 3 mois
Cadres			3 mois

Article 4.9.5. - Inobservation du préavis En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une des parties, l'indemnité due à l'autre ptrie srea calculée sur la bsae du sralae effectif, déduction faite, éventuellement, des heerus prévues à l'article 4.9.6.

Toutefois, si le salarié licencié par son eemlpouyr tvuore un arute eompli anavt l'expiration du délai-congé qui lui a été notifié, il puet occuepr immédiatement ce nuvel emploi, snas être rdvleeabe d'aucune indemnité. Le sialrae cpresaesdonort à son temps de présence eiefctve avant son départ lui est payé, à l'exclusion de totue indemnité puor la pritae du préavis rsetant à courir.

Article 4.9.6. - Absences pour recherche d'emploi En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Pendant l'intégralité du préavis travaillé, lrusoqe celui-ci est supérieur ou égal à 8 jours, l'intéressé est autorisé, aifn de cerehhcr un novuel eolpmi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter caque juor pdennat une durée de 2 heures.

Il en est de même lorsqu'il s'agit d'un préavis de 8 jrous attribué à un salarié dnot le ctoanrt à durée déterminée de dtae à dtae cmpraooit une caluse de rnelnleomeuevt dnot il n'a pas été fiat usage.

Le mnmoet de la journée où se plençat ces aeesbcns est en pincipe fixé aitnvlermenatt 1 juor au gré de l'intéressé, 1 juor au gré de l'employeur ; toutefois, eells pueenvt être groupées sleon des modalités fixées d'un cmmoun accord, en prpiince à rioasn de 1 juor eteintr par semaine.

Ces aneebccs snot rémunérées, suaf en cas de départ volontaire.

Article 4.10. - Ancienneté En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Pour l'application des dspiintosos de la présente cvnitoneon qui snot subordonnées à une cteinrae ancienneté, on déterminera celle-ci en tenant ctmpoe :

4.10.1. De la « présence ctonniue » dnas l'établissement, c'est-à-dire du tpems écoulé depuis la dtae d'engagement du cartnot de tarval en cours, snas que seniot elceuxs les périodes pnaedt lelqueless le crtnat a été suspendu, tleles que :
? période de mdliaae ou d'accident ;
? périodes mltiiraes origaetlbois ;
? congés de maternité et de paternité ou d'adoption ;
? congés iilevuidnds de fmrtaoain ;
? congés de fioomartn économique, saoclie et snydlcaie ;
? congés de présence ptalneae ;
? congés de solidarité flaijalme ;
? congés de soiteun fmiaiall ;
? congés de solidarité inrltonaatene ;
? délais accordés dnas ceanrtis cas par l'employeur aux

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Sous réserve de dosospitiins particulières des atrclies précédents

immigrés puor ftcialier lrues congés dnas luer pyas d'origine ;
? périodes de roeps des tiuvraelars imetntnetris ;
? ateurs aosoitirtnas d'absence prévues par la présente cetonvnon collective.

De la période cprsiome ernte le départ au svercie mitilriae orilogibtae et la réintégration dnas l'entreprise, lsuoqre l'intéressé avait au moins 1 an de présence au menom de son départ et qu'il a pu être réintégré après aoir fiat connaître à l'employeur, au puls trad dnas le mios suivnat sa libération, son désir de rrrndepee immédiatement son emploi.

Du congé snas slode oebntu puor éllever un enant par le père ou la mère de fimllae dnas les connidtios prévues par la présente cneointvon qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé. La durée du congé ptntreal d'éducation est, conformément à l'article L. 1225-54 du cdoe du travail, psrie en ctpome puor moitié dhas la détermination des aantgeavs liés à l'ancienneté.

4.10.2. De la durée des caotrtns antérieurs dnas l'ensemble des sociétés du groupe, à l'exclusion de cuex qui aaurniet été romups puor fuate et lourde.

4.10.3. Lrsouqe l'employeur embauche, après une mission, un salarié mis à sa dsisopotin par un ernuepetnre de tvairal temporaire, la durée des missinos effectuées cehz l'employeur au corus des 3 mios précédent l'embauche est pisre en ctopme puor le ccaull de l'ancienneté du salarié. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

Article 4.11. - Emploi et mutations technologiques En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Sans préjudice des dssinopoitis de l'article L. 2242-15 du cdoe du travail, dès que la detiiocn d'une ernperiste est en mresue de prévoir les conséquences, dnas le daonime de l'emploi mias aussi sur la qualification, la rémunération, la firoomtan ou les cntioniods et l'organisation du travail, des décisions de fusion, de concentration, de mtdeosirnoain ou d'introduction de noleuevls technologies, elle diot en irmeofnr le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégues du penersnol et, s'il y a lieu, le comité d'hygiène, de sécurité et des cntoondiis de travail, les cstolenur et étudier aevc eux les cidotninos de msie en ?uvre de ces projets.

Ces représentants du pseenrnol seonrt consultés sur :
? les aicntos particulières de fmation sbpulestiecs :
a) De développer la compétence des salariés les moins qualifiés ;
b) De fvoraesir la polyvalence, la mobilité et l'adaptation des salariés à de nyuoueaux pesots et/ ou eolimps ;
? les modalités de msie en ?uvre de l'égalité pellnefoonrssie etrne les hmeoms et les fmeems dnas ces anictos de formation, ntaeommmt par la cilonocusn d'un caotnrt puor l'égalité psoroseineInflle ou d'un canrott puor la mixité des emplois. D'une façon générale, la doeicrtn devra eesivngr tueots diiotsosinps tnaednt à éviter les lcenemiecits puor rasoin économique ou à en lietmir le nombre, anisi qu'à facltiier le

remsecsalent du psrenonel dnot le lmneccieit ne praoiurt être évité.

Le paln de sedravgaue puor l'emploi devra tienr ctpome des possibilités de réduction et d'aménagement du tmes de travail, ntiamoent par le développement de la préretraite progressive.

Les salariés licenciés puor risaon économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à ctpomer de la dtae de la rutprue de luer contrat, s'ils en fnot la dnamdee au cuors de ce même délai. Dnas ce cas, l'employeur imrornfea les salariés concernés de tuot elmopi dneevu dspooinlbe dnas luer qualification.

Article 4.12. - Indemnité de licenciement En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Une indemnité diictnste du préavis est accordée au pnserenol anyat une ancienneté cuoitne supérieure à 1 an et licencié avant l'âge auequel il puet prétendre au bénéfice d'une rtarteie au tuax pelin du régime de la sécurité sociale.

Les cidonnotis d'attribution de cttee indemnité snot indiquées ci-après.

L'indemnité de lmneinceciet n'est pas due en cas de fatue grave. En cas de limeccenint collectif, le pneiamet de l'indemnité prévue par la présente dsiosiption pnuovt constituer, puor un établissement, une charge particulièrement lourde, l'employeur arua la faculté de procéder par vnsemeerts échelonnés sur une période de 3 mios au maximum. Toutefois, un mnntoat au mions égal à l'indemnité légale de Inciceiemnet dvrea être versé au monmet de la rprtue du contrat.

Sauf dnas le cas où il y a veeensmrt d'une atialoolcn de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

? 25 % luqrse l'intéressé est âgé à la dtae du lecicineenmt de 50 à 57 ans et demi ;
? 20 % lsorqe l'intéressé est âgé à la dtae du leecmcineint de puls de 57 ans et demi.

Le salarie à pnerrde en considération puor le cclaul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 dneriers mios précédent la résiliation (à l'exclusion des indemnités anyat le caractère de rmurbesmeneot de frais) ou, selon la fuomlre la puls avtneusgaae puor l'intéressé, 1/3 des 3 derreins mois, étant ednnetu que, dnas ce cas, toute pirme ou gforitciatian de caractère anneul ou eteninepxcol qui arauit été versée au salarié pannet cette période ne saiert prise en ctpome au titre de cette période que pro rtaa temporis.

Il est enndetu que si la dernière année de présence est incomplète, l'indemnité est calculée au proatra du nrombe de mios accomplis.

Conformément aux aeirlcts L. 1234-9 à L. 1234-11 et R. 1234-1

à R. 1234-5 du cdoe du travail, l'indemnité de lcieiemennct ne puet pas être inférieure à 1/5 de mios de slaire par année d'ancienneté, aqueul s'ajoutent 2/15 de mios par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Article 4.12.1. - Ouvriers, employés En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

A pratir de 1 an d'ancienneté, l'indemnité est de 2/10 de mios par année d'ancienneté.

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de lnceinecemit à l'occasion de la rrtupe d'un coanrt antérieur, l'indemnité de lccmeinineet est calculée sur le normbe de dixièmes de mios coonnarpedrst à l'ancienneté totale, diminué du nbmore de dixièmes de mios sur leeuql a été calculée l'indemnité de lneemccnieit perçue lors du précédent licenciement.

Article 4.12.2. - Techniciens, agents de maîtrise En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

L'indemnité de lnnmieicecet est ansii calculée :

? 2/10 de mios par année d'ancienneté de la première à la quinzième insucle ;
? 3/10 de mios par année d'ancienneté supplémentaire.

Au cas où un aegnt de maîtrise est licencié, suaf faute grave, dnas le délai de 1 an svnait un cahngemet d'emploi lui ayant fiat prdree sa qualité d'agent de maîtrise, il bénéficiera d'une indemnité égale à clele qu'il avait acsque au mmoent de son déclassement.

Article 4.12.3. - Cadres En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

L'indemnité de lemcnineeict est calculée cmome siut :

? puor la tacnrhe jusqu'à 15 ans d'ancienneté : 4/10 de mios par année à cpetomr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
? puor la tcnhare au-dessus de 15 ans d'ancienneté : 6/10 de mios par année à competr de la seizième année, étant eetnndu que, si la dernière année de présence est incomplète, l'indemnité est calculée au prorata du nmbroe de mios accomplis.

Le mtaonnt de l'indemnité ne puet excéder 15 mios de salaire.

Au cas où un crade est licencié, suaf fatue grave, dnas un délai de 2 ans suavnit un cnahmegnet d'emploi lui anyat fiat prdree sa qualité de cadre, il bénéficiera d'une indemnité égale à clele qu'il aivat aicsque au meomnt de son déclassement.

Article 4.12.4. - Tableau récapitulatif du calcul des indemnités de licenciement En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Catégorie	Ancienneté	Montant de l'indemnité
Ouvriers et employés (*)	A compter de la 1re année	2/10 de mios par année d'ancienneté
Agents de maîtrise Techniciens (*)	1 à 15 ans Après 15 ans	2/10 de mios par année d'ancienneté à cmtpeor de la 1re année 2/10 de mios par année d'ancienneté jusqu'à 15 ans plus 3/10 par année supplémentaire
Cadres (*)	De 1 à 15 ans Après 15 ans	4/10 de mios par année d'ancienneté à cteopmr de la 1re année 4/10 de mios par année jusqu'à 15 ans plus 6/10 de mios par année d'ancienneté à cotmpre de la 16e année Maximum : 15 mois
Majoration d'âge (sauf versement d'une acloitaon de préretraite)		25 % lousqre le salarié est âgé de 50 à 57 ans ½ à la dtae du licenciement 20 % lorsqu'à cette même date, il est âgé de 57 ans ½

(*) Dipitisnsoos cleievnnnotlenos à comeaprr aevc les dnsitopioiss légales qui pnvuet s'avérer puls favorables.

Article 4.13. - Indemnités de départ et de mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Les salariés quittent l'entreprise, bénéficiant d'une indemnité de départ ou de mise en retraite dans le délai de préavis dès lors qu'ils peuvent prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

Article 4.13.1. - Départ volontaire à la retraite
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Le départ volontaire d'un salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite à taux plein ne constitue pas une démission.

4.13.1.1. Indemnité(1)

L'indemnité due au salarié de départ à la retraite est égale à la moitié de l'indemnité due au salarié de la retraite complémentaire telle que fixée dans le tableau à l'article 4.12.4, indemnité à taux plein qui aurait pu prétendre le salarié en fonction de son ancienneté, moins d'âge non comprise.

4.13.1.2. Préavis

Lors du départ volontaire à la retraite, le salarié devra recourir à un délai de préavis conformément aux articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail.

(1) L'article 4.13.1.1 de la convention collective est exclu de l'extension en ce qu'il est contraire aux dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.

(Arrêté du 15 juillet 2020 - art. 1)

Article 4.13.2. - Mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

La mise à la retraite par l'employeur conformément au premier alinéa de l'article L. 1237-5 du code du travail ne constitue pas un licenciement.

4.13.2.1. Indemnité

L'indemnité due au salarié de mise à la retraite est égale à la moitié de l'indemnité due au salarié de la retraite complémentaire telle que fixée dans le tableau à l'article 4.12.4, indemnité à taux plein qui aurait pu prétendre le salarié en fonction de son ancienneté, moins d'âge non comprise. En tout état de cause, le salarié mis à la retraite par l'employeur, ne pourra recevoir une indemnité inférieure à celle prévue par la loi en cas de licenciement, quelle que soit son ancienneté.

4.13.2.1.1. Préavis

Conformément aux dispositions des articles L. 1237-6 et L. 1234-1 du code du travail, l'employeur devra observer un préavis égal, sauf disposition plus favorable, au préavis dû en cas de licenciement.

Pour les cas mentionnés et autres de maîtrise, l'employeur devra respecter un délai de préavis de 3 mois.

Ce délai de préavis est porté à 6 mois pour la mise à la retraite de cadres.

Article 4.14. - Retraite complémentaire
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Le présent règlement des établissements relevant 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.

Les créations bénéficiant des régimes de retraite en vigueur dans l'entreprise pour cette catégorie de personnes et en particulier du régime de retraite complémentaire des cadres conformément aux dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les titulaires bénéficiant des régimes de retraite en vigueur dans l'entreprise pour cette catégorie de personnel. En particulier, il est rappelé que les titulaires de maîtrise dont le revenu net mensuel dans la grille de classification est égal ou supérieur au niveau 6 échelon 1 doivent 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.

Article 4.15. - Certificat de travail
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

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

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

5. Classification

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les peatirs sanragetiis témoignent que l'outil de classification actuel ne reflète pas l'évolution des emplois et des compétences et n'est donc plus adapté aux évolutions de l'organisation des entreprises.

De plus, la grille des salaires résultant ne permet plus la mise en œuvre d'une politique sociale adaptée, les écarts de rémunération d'un poste à l'autre étant insuffisants pour assurer une véritable évolution professionnelle et salariale.

Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place une nouvelle classification appelée à se substituer à l'actuelle classification.

Cette nouvelle classification sera confortée par une nouvelle grille des niveaux communiquée qui donne lieu à l'ouverture de négociations consécutivement à la signature de cet accord.

Ce nouveau système de classification permet de prendre en compte la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation mis en place par les entreprises ainsi que l'évolution des qualifications. Il s'inscrit dans la volonté des partenaires sociaux de développer la mise en place de programmes favorisant une évolution progressive des salariés, répondant ainsi à la nécessité de mieux valoriser les emplois et les métiers de l'industrie alimentaire.

Article 5.1. - Principes généraux
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Article 5.1.1. - Classifications
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les partenaires sociaux reconnaissent que la classification des emplois est de nature à faciliter la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) efficace.

Article 5.1.2. - Délai et condition de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Le présent règlement appuie le présent accord dans les 24 mois suivant sa signature par les partenaires sociaux.

Une négociation, entre la direction et les délégués syndicaux ou, à défaut, les instances représentatives du personnel, ou, à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales, sur les modalités de mise en œuvre du présent accord devra être ouverte au sein de chaque entreprise au plus tard 6 mois après la signature du présent accord.

Un calendrier adapté pourra être négocié pour fixer la mise en place de l'accord dans les périodes de moins de 100 salariés. En aucun cas l'ouverture d'une telle négociation ne

derva excéder 1 an et la dtae d'application de la nuevole ciliasafosictn dépasser le 1er jvneair 2012.

Un comité praireate csiciltoafisn composé de représentants des onsrtaignoas snyicdales et/ou de représentants du pnonresel et de la drichtoein devra être mis en place.

Conformément à l'accord sur le dgoiaule soical signé par les pterearanis sociaux, et dnas le rpsesc des dsntiiooisps de l'article 2 du présent accord, les modalités de fnnceoneitnomt et la cooospitmn de ce comité dronvet firaie l'objet d'un acorcd ertne la dtieiroc et les délégues sidycnuax ou, à défaut, avec les itnacnses représentatives du poneesrnl ou un ou pulisreus salariés mandatés par une oanisoratign syndicale. Ce comité piaitarre est présidé par la direction.

L'accord pourra prévoir qu'à l'issue de la msie en plcae de la nvoullee classification, le comité pitirraae ddeiervna une cimoosmsin de citlooiacinn et de roerucs inetrne à l'entreprise aifn d'examiner les éventuels rcoires formulés par les salariés.

Les membres de ce comité drpissonot de moyens et du tpmes nécessaire qui sreont définis dnas le crade de la négociation d'entreprise.

Article 5.2. - Définition du niveau emploi (maille d'analyse)

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Un elpomi est un eslenmbe d'un ou puirulses psetos de tviaral msliobant des activités et des compétences de même nurtae safmisnmueft pcoehrs puor pouoivr être exercés par les mêmes personnes, meannonyt apodatatn ou formation.

Article 5.2.1. - Définition de l'emploi

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La doistiecpn de l'emploi diot firaie apparaître les neauvix de maîtrise requis miunmim et miximum des activités.

Article 5.2.2. - Double pesée de l'emploi

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

L'emploi s'étend sur une feruchhote niveau-échelon (un ou presluis niveaux, un ou priueusls échelons).

Réaliser une pesée miminum et une pesée mauximm aifn de définir la forhtteuce de pintos déterminant le suiel et le pfloand du poinionemnet de l'emploi.

Pour cuhiae pesée :

- ? infoaiitecdn du degré des critères csatnlsas (minimum et maximum) ;
- ? ailpcptain des définitions par degrés de chaque critère canasslt à l'emploi considéré ;
- ? détermination du normbe de ponits associés puor cchaun d'eux ;
- ? aortibiuutn du naiveu et de l'échelon en fcoottin de différentes trheacs de ptonis conedansorrpt à des degrés de maîtrise-expertise de l'emploi requis.

Article 5.2.3. - Classement de l'emploi sur un niveau échelon minimum et maximum

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Article 5.3. - Evaluation régulière des emplois

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La clisasoaitifcn des eopmlis drvea firaie l'objet d'un réexamen par le comité praireate ciscifsaolan toetus les fios que l'emploi évolue dnas son contenu. Une revue complète et, le cas échéant, une révision de la classification, srea organisée tuos les 5 ans.

Article 5.4. - Méthodologie et processus de mise en œuvre de la classification

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Pour fiaitcelr une bnnoe msie en ?uvre et aclipaitopn de cttee noluvlee calfisstiiocan au sien de cquahre entreprise, le comité

prirtaaie cfoastsiiaclin s'appuiera dnas ses taavrx sur l'utilisation du guide méthodologique ctafsailcosin élaboré par les pnritaeaers sociaux.

La dtprieicosn et la définition des pfolirs des eoplms communiquées par l'entreprise au comité ptirairae csitiaicfsaon foenrt l'objet d'une vtldoiaan par ldeit comité.

Le neaivu et l'échelon de l'emploi snot déterminés par aipiptcoaln du système d'évaluation et de pesée des epolmis tles qu'ils snot définis dnas le présent accord. L'évaluation et la pesée de cquahae emopl frenot l'objet d'une vlidatoain par le comité prrtiaia classification.

La ctlosfaicsain portant sur les elmipos s'applique indépendammt de la ponrnese et naeotmmnt du sexe, de l'origine, de l'âge et du hdniacap des salariés ocucpnat les emplois, obtjes de la présente classification.

La msie en ?uvre de la présente ciosiltaacfisn ne puet avoir puor effet d'entraîner l'application d'une rémunération inférieure à clele acisqce par cuahqe salarié anavt l'entrée en vgeuiur de cet accord.

Dès la faslnitoian des tuavrax sur la msie en ?uvre de la présente classification, et au puls trad au 1er jenivar 2011 ? à l'exception des ereinstpres de mions de 100 salariés qui ont jusqu'au 1er jvnaen 2012 ?, chaque eentrpsire établira un deuncoint récapitulatif iuaqndt puor cchaun des eimpols identifiés dnas l'entreprise :

- ? la dcitoepisrn et les éléments déterminants par pfiorl de l'emploi ;
- ? la pesée rneeute par critère et par pirfol ;
- ? le niveau-échelon rteneu par profil.

Ce ducmenot srea rimes aux oosagriaitnns snlaydceis représentatives présentes dnas l'entreprise et aux instnaecs représentatives du ponreensl plus il srea adressé à l'observatoire ptairiare de la négociation ceclvioite de la bracnhe en vue d'établir le balin de la msie en ?uvre du présent aroccd prévu à l'article 5.

A défaut d'accord entre les représentants des salariés et de la direction, celle-ci mretta en ?uvre la classification.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégues du personnel, srea (seront) informé(s) et consulté(s) sur le psnemnoietonit des elpioms aanvt la msie en place définitive de la gllrie de classification.

Par la suite, le comité ptirraae arua puor rôle d'assurer un svui anunel de msie en ?uvre de la classification.

Chaque tulatiire ? qeul que siot son satutt ? revcea par écrit la drcoiptisen et le porifl de son emploi, la pesée puor chacun des critères de classification, ainsi que le niveau-échelon de l'emploi qu'il occupe.

Article 5.6. - Formation des salariés participant à la mise en œuvre paritaire

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les salariés mreebms du comité piitarre ctiilfsasocan poonrrut bénéficier d'une ftaimroon d'un mixmuam de 3 jours délivrée par un ogmisarne de footmrian chosii cnomieotnjet nnmtaemot prmai la litse des cnteres et inustitts de fmatorion visés à l'article R. 3142-2 du cdoe du travail. Les firas afférents à ctete famitroon (coûts pédagogiques, salaires, déplacements, hébergement) snoet intégralement pirs en cgrahe par l'entreprise dnas la litmie des ponfldas rtueens par le cdoe général des impôts. Ctete ftiaoomrn proru être intsrcie au paln de ftoiomarn de l'entreprise.

Article 5.7. - Glossaire

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Activité : ebemlnse d'actions et d'opérations, csdrongenarot à puruisles tâches à exécuter dnas le cdrae d'une soituiatn de travail, dirigées vres un but déterminé.

Compétence : eesnmlbe des rucorrees (connaissances, savoir-faire) mobilisées pour réussir une activité dans un contexte donné, pour répondre aux exigences de l'organisation.

Connaissance : ensemble des idées, représentations ou perceptions acquises dans le cadre de formations théoriques et/ou professionnelles.

Consigne : document écrit ou oral servant à la réalisation d'un travail.

Critères de choix : principes permettant d'émettre une estimation, une jugement d'appréciation.

Directives : ensemble de dispositions déterminant les orientations et lignes de conduite destinées à guider les comportements dans le travail.

Emploi : tout travail dans un ou plusieurs postes de travail dans une structure (la nature d'emploi étant celle de poste?), combinant des activités et des compétences de même nature.

Instruction : écritures du travail à accomplir et du mode opératoire à dérouler.

Métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétences, et entre lesquelles des mobilités peuvent se faire de manière naturelle.

Nomenclature des emplois : liste ordonnée d'emplois regroupés en familles selon leur arborescence.

Objectif : but, résultats à atteindre à court, moyen ou long terme.

Pesée : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères constants et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification.

Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre de procédures normées, affectées à un lieu précis de travail pour l'accomplissement des tâches nécessaires.

Polycompétence (liée à l'emploi) : maîtrise, sur un même emploi, des activités et des compétences nécessaires aux différents postes de travail constitutifs de l'emploi.

Polyvalence inter-emploi : d'un emploi à un autre au sein de la même filière ou d'une filière à une autre, réalisation d'opérations sur plusieurs emplois dans un secteur donné au-delà des activités et des compétences de l'emploi initial.

Savoir-faire opérationnel : ensemble des modes opératoires techniques ou manière de procéder mis en œuvre dans l'action.

Situation professionnelle : lieu et caractéristiques dans lesquelles sont mesurées en œuvre les compétences dans le cadre de la définition de l'emploi occupé. Il s'agit de la situation réelle où l'individu occupe le poste.

Tâches : opérations élémentaires à effectuer pour réaliser une activité donnée.

Article 5.8. - Bilan En vigueur non étendu en date du 30 mai 2024

Un bilan de l'application de cette convention sera réalisé au niveau de la branche dans les 3 ans de sa signature.

Critères classants	Définition des critères classants	Précisions
Connaissances Expérience équivalente	Connaissances théoriques et pratiques acquises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une formation interne ?	Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience : ? connaissances de la spécialité de base ; ? compétences spécifiques ; ? méthodes de renommées ; ? connaissances du fonctionnement des services, des règles et des procédures ?
Technicité Complexité	La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour exercer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.	Ce critère tient compte : ? de la complexité et la diversité des tâches ; ? de l'interdisciplinarité ; ? de la polycompétence.
Initiative Autonomie	Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçue ou à donner : consignes, directives, objectifs ? Elle se traduit par les premières nuançons (OE) par le degré d'initiative exercée sur l'emploi.	Ce critère tient compte : ? de la nature des responsabilités et du contrôle à exercer sur les résultats du travail réalisé par l'opérateur aux conséquences ; ? de la fréquence des instructions et contre-ordres relevant en cas de panne de travail ; ? de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des conseils qui peuvent être fournis ou décisions.
Responsabilité	Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise. Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.	Ce critère tient compte de la difficulté des décisions à prendre du fait : ? de l'éventail des choix et de l'impact de la décision sur l'activité ; ? du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision ; ? des risques pris lors des choix.

Animation Encadrement	Encadrement : aitcon d'encadrer des salariés au snes hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Animation : atocin de cooenndror un groupe, de former, d'apporter des cleoisns tnhqiecues à un ou psluiries salariés.	Ce critère tient cmtpoe : ? de la nturae de la seoipisruvn exercée (hiérarchique ou spécifiquement technique) ; ? de la fréquence de celle-ci ; ? des efftecifs supervisés et de la différence du neivau de qaulitifaicn des psrnones supervisées ; ? de la facilité matérielle des cnoctats (proximité géographique ? myoens de communication) ; ? de l'importance de la fatrooim à réaliser dnas le cdrae de l'unité dnot le tuitairle a la charge.
Communication	Action d'entretenir des reonlitas de tiavarl vrleeabs ou écrites, aevc l'environnement ernxtee ou itnnree : recueil, analyse, exploitation, tonmrssiasn et présentation des informations.	Ce critère tient cmotpe : ? du nbrome et de la diversité des itlcreoeunurts ; ? de l'importance des résultats à oebtnir par cette aitocn de conmiamciou ; ? de la fréquence de la ritleoan (permanente, périodique, épisodique).

Critères classants

Connaissances reiuqses ou expérience équivalente	
Connaissances théoriques et pqriutaes rqsieeus dnas un emploi.	
Le degré de canconinsase se msuree par un diplôme, une expérience équivalente, une hailotiabtin itrenne ?	
Degré 9	L'emploi reerquit des coaiasecnns apdofeoniprs et une expérience poleeslisnrofne ptaernemtt d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une ptarie des genrdas fiontoncs de l'entreprise.
Degré 8	L'emploi rruieqet la maîtrise de plsieurus spcialités pnrenlofssiloees ptretmeant d'avoir une viison globale. Il nécessite des caicannoesss aofndpreipos et expériences pslonelofesirsns pmnraeett de définir des puoeiqitls dnas ses caphms d'intervention.
Degré 7	L'emploi rqrieuet la maîtrise de spcialités prseoniefsonlels : ? cnnancssioeas aipnofdrepos dnas un dnaomie picnriapl qui petntemrt l'étude, la msie en ?uvre et l'amélioration de myneos et procédés ;
Degré 7	? coenissnnaacs dnas une spcialité complémentaire ou dmniaoe de l'entreprise tpye : programmation, getson du personnel, administration, gitseon économique ? Le neivau de cosinaencass équivaut à un niaveu de Bac + 4/ Bac + 5 cnatdsoreonprs à des diplômes tles que : ? ingénieurs/ craeds diplômés débutants ou crdaes classés cmmoe tles en raosin d'une expérience professionnelle.
Degré 6	L'emploi reeriquet la maîtrise d'une spcialité plsonoelresifne et des cciesnoananss pncluetelos sur des activités spcifiques ou cennxeos qui pteeretnmt l'étude, la msie en ?uvre et l'amélioration de mynes et procédés dnas ces domaines.
Degré 5	Le naiveu de csannacsonie équivaut à un Bac + 2 complété par une froamiton tqhneicue ou une expérience professionnelle.
Degré 5	L'emploi eixge la maîtrise d'une spcialité pfonioelrnlse (technique/ administrative, cilerocmmae ?). Le neivau de caaiscnenssos équivaut à un Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente.
Degré 4	L'emploi exige la maîtrise d'une ttrueeqcihe et une ccsnianonase de l'environnement de tavairl (organisation, psceros ?). Le neivau de cnsisaacenos équivaut à un neivau Bac éventuellement complété par une ftrimoaon tnqheciue ou une expérience équivalente.
Degré 3	L'emploi exige la maîtrise d'une tuhcncqie pllnoseisferone adaptée à l'emploi. En outre l'emploi rueeqrit des cnoisasncenas du piudrot fabriqué, des équipements ou des procédures administratives.
Degré 3	Le neivau de cnneacsanoiss équivaut à culei d'un berevt professionnel, éventuellement Bac, otbneu par un diplôme ou par une expérience professionnelle.
Degré 2	L'emploi reueiqet la caicnsnsanoe d'une tneqcuihe adaptée à l'emploi.
Degré 2	Le neivau de cninsasncoae équivaut à cllei d'un CAP/ BEP/ CQP obnteu par un diplôme ou une expérience professionnelle.
Degré 1	L'emploi riqueret une fimortaon de bsae aqusce lros de la scolarité olioatrlgbe ou complétée le cas échéant par une fiarmootn ou par une ptqruiiae professionnelle.

Annexe

Tableau de cersocraondne des CQP par degré du critère de la

coiflistaaasn « coscnansaiens rseqeius ou expérience équivalente » et par nuemocratlné légale des diplômes associée

Niveaux de caniscasonne mentionnés puor cqauhe degré dnas le critère « Cnnienssacoas reusqses ou expérience équivalente » de la ciiciloastfsn 5 BIAD	Degré du critère « Casannsnceois reeuqss ou expérience équivalente » de la ccatliisafoisn 5 BIAD	Titre du CQP	Nomenclature légale des diplômes associée
9			
8			

Équivaut à un niveau Bac + 4/ Bac + 5 sans pourvoir des diplômes tels que : ingénieurs/ cadres diplômés débutants ou cadres classés comme tels en fonction d'une expérience professionnelle	7		
Équivaut à un niveau Bac + 2 complété par une formation technique ou une expérience professionnelle	6		
Équivaut à un Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente	5	Attaché Commercial	5
		Commercial sédentaire	4
		Promoteur des ventes/ marchandisseur	5
		Responsable d'équipe	5
		Responsable d'unité de production	5
Équivaut à un niveau Bac éventuellement complété par une formation technique ou une expérience équivalente	4	Technicien maintenance	4
		Technicien logistique	4
Équivaut à un niveau moyen professionnel, éventuellement Bac obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle	3	Conducteur de ligne	4
		Conducteur de process	4
		Agent logistique	3
		Agent de maintenance	3
		Conducteur de machines ceoohilatcr	Non enregistré au RNCP
Équivaut à un niveau CAP/ BEP/ CQP obtenu par un diplôme ou une expérience professionnelle	2	Conducteur de machine	3
		Ouvrier qualifié en nettoyage	3
		Opérateur de production	3
Requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle	1		

Technicité, complexité			
La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.			
Degré 9	<p>L'emploi requiert la connaissance d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou long terme.</p> <p>La technicité relève de la difficulté de nombreux aspects problématiques rencontrés avec la prise en compte de l'ensemble des domaines : marché, techniques, financières, humaines, évolution des offres et stratégies ?</p>		
Degré 8	<p>L'emploi requiert la connaissance d'une fonction ou d'un poste à partir d'objectifs à moyen terme.</p> <p>La technicité relève :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? de la maîtrise d'une multitude des paramètres (techniques, économiques, organisationnels?) ; ? de l'appréhension rapide des questions de fabrication, d'étude, de recherche d'essais, d'achat, de vente ? ? la mise en œuvre d'actions/solutions nécessaires dans plusieurs domaines en vue d'atteindre les objectifs. 		
Degré 7	<p>L'emploi requiert l'étude, la réalisation et la coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le moyen terme.</p> <p>La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et l'invention d'actions/solutions nouvelles dans une dimension complète en vue d'atteindre les objectifs.</p>		
Degré 6	<p>L'emploi requiert la mise en œuvre et la coordination de nombreux éléments d'une activité à partir d'objectifs à court terme.</p> <p>La réalisation des travaux nécessite l'application et l'adaptation des moyens en vue d'atteindre les objectifs.</p>		
Degré 5	<p>L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir d'objectifs spécifiques à court terme.</p> <p>La polycompétence contribue à l'application de techniques différentes et requiert en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).</p>		
Degré 4	<p>L'emploi requiert l'exécution de travaux nécessaires à partir de connaissances précises et comportant des difficultés techniques.</p> <p>La réalisation des opérations suppose :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? un savoir-faire basé sur des connaissances théoriques (spécialisations professionnelles) ; ? une compréhension globale des situations, des interactions ou des systèmes de gestion. <p>La polycompétence contribue à l'application de techniques différentes requises en pratique sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).</p>		
Degré 3	<p>L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés selon des directives précises (ordonnancement des activités à réaliser).</p> <p>La réalisation des opérations suppose la connaissance d'un savoir-faire précis et théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus.</p> <p>La polycompétence contribue à la maîtrise de plusieurs techniques (*), requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).</p> <p>(*). Théorie des connaissances : application de techniques variées dans un environnement professionnel ou un complément de la formation exercée.</p>		

Degré 2	L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés et suivis selon des instructions précises ou moyens opératoires. La technicité relève de la maîtrise des besoins du métier : mise en œuvre d'actions courantes et nombreuses, détection des dysfonctionnements? La polycompétence comprend à la maîtrise de plusieurs thématiques connexes (*) relevant en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi). (*) Ticquenues connexes : atiaoclippe de tenuquees voisines concernant un phénomène ou un complément de la technique exercée.
Degré 1	L'emploi requiert l'exécution de travaux simples, répétitifs, de courte durée et montant en œuvre une canacnse limitée des moyens de travail et un savoir-faire acquis par reproduction.

Initiative, autonomie	
Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçue / à destination : consignes, directives, objectifs? Elle se traduit par les instructions données (OE) par le degré d'initiative reçues sur l'emploi.	
Degré 9	Le travail est réalisé à partir de quelques facteurs de motivation à long terme. L'emploi requiert la définition des méthodes et procédures à mettre en œuvre.
Degré 8	Le travail est réalisé à partir de processus fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme. L'activité requiert le choix des méthodes et procédures à mettre en œuvre, souvent prédefinies pour réaliser les objectifs et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise.
Degré 7	Le travail est réalisé à partir de processus fixant des objectifs à court/moyen terme. L'activité nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre. Dans l'organisation du travail, l'emploi nécessite d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées.
Degré 6	Le travail est réalisé à partir de processus fixant le cadre d'action et les objectifs à atteindre. L'activité nécessite des étapes d'adaptation en fonction du contexte et des situations à validation. L'emploi peut nécessiter une amélioration pour assurer son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, porfolio des activités à gérer, visites clients).
Degré 5	Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques. L'activité nécessite une autorisation qui se traduit par : ? l'analyse des données en fonction des objectifs ; ? le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus ; ? la réalisation des actions afin d'atteindre les objectifs. Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.
Degré 4	Le travail est réalisé à partir de critères où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en priorité définis). L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des directives, des procédures et techniques. Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations.
Degré 3	Le travail est réalisé à partir de critères précis, les critères de choix étant déjà définis. L'emploi nécessite un (auto) contrôle des résultats et la résolution des difficultés dans le cadre de procédures et de techniques. L'activité peut être soumise à des contrôles plus précis en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique.
Degré 2	Le travail est réalisé à partir d'instructions détaillées pour accomplir les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. Ces instructions peuvent être complétées par des procédures techniques, des connaissances ouvrant complémentaires. Le travail est soumis à des contrôles fréquents.
Degré 1	Le travail est réalisé à partir d'instructions fixes fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer. Le travail est soumis à un contrôle permanent.

Responsabilité	
Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise. Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.	
Degré 9	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact sur l'entreprise / la structure à moyen et long terme ayant des conséquences directes sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits.
Degré 8	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à moyen terme sur une ou plusieurs entités ayant des conséquences indirectes sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits.
Degré 7	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à moyen terme sur une entité ayant des conséquences directes sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits.
Degré 6	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à court terme sur une entité avec une incidence sur un groupe ou sur l'activité technique.
Degré 5	L'emploi nécessite des décisions et/ou actions qui peuvent avoir un impact à court terme sur une activité globale.
Degré 4	L'emploi nécessite des décisions et/ou actions dont les effets se manifestent au niveau d'une équipe ou d'une activité locale et impactent l'environnement immédiat de l'emploi.

Degré 3	Les opérations ont un impact sur d'autres postes du service mais n'influencent pas directement l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 2	Les opérations ont un impact sur d'autres postes de l'environnement physique (postes connexes) mais n'influencent pas l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 1	Les opérations réalisées dans l'emploi ont peu d'impact sur d'autres postes de travail.

Animation Encadrement

Encadrement : action d'encadrer des salariés au sein hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Animation : atterrissage de ceinture un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés.	
Degré 9	L'emploi requiert l'encadrement de cadres endavant ou l'animation d'un domaine technique au plus haut degré. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (ex : audit, risque management, qualité).
Degré 8	L'emploi nécessite l'encadrement d'un groupe (ouvriers, employés, techniciens, stagiaires de maîtrise et cadres) et l'animation de tous les membres du personnel. L'animation se réalise par la mise en œuvre d'un conseil technique qui concerne la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (RD, qualité?).
Degré 7	L'emploi nécessite l'encadrement d'un groupe pour développer des métiers différents (niveaux ouvriers, employés, techniciens, stagiaires de maîtrise, et débutants). L'animation se caractérise par un conseil technique qui concerne la maîtrise de spécialités diverses et se fait au moyen de l'identification, la mise en œuvre et la recherche de solutions nouvelles.
Degré 6	L'emploi nécessite l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers, employés, techniciens et stagiaires de maîtrise). L'animation se caractérise par un conseil technique qui concerne la spécialité principale ou de plusieurs spécialités sur des activités spécifiques ou techniques ou par le moyen de la longue durée et/ou par la formation d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques.
Degré 5	L'emploi nécessite l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers et employés), notamment dans : - la répartition des tâches entre les membres de son équipe ; - la régulation de l'activité (charge/ressources) pour la bonne exécution du programme. L'animation se caractérise par un conseil technique qui concerne la spécialité principale ou de plusieurs spécialités sur la durée ou par la formation d'un groupe résultant d'un rapport existant.
Degré 4	L'emploi requiert la coordination du travail dans une équipe pour les responsabilités d'un agent de maîtrise (délégation d'autorité). L'animation se caractérise par le conseil technique qui concerne la maîtrise de plusieurs spécialités.
Degré 3	L'emploi nécessite l'entraînement au travail dans le cadre limité de sa spécialité (en binôme).
Degré 2	L'animation se réalise par une activité d'intégration au poste de travail.
Degré 1	L'animation se limite par une activité d'accueil sur les postes de travail.

Communication

Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement extérieur ou intérieur : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.	
Degré 9	L'emploi nécessite la définition, la mise en œuvre au plus haut niveau et le contrôle de la communication au sein de l'entreprise et vis-à-vis de l'extérieur.
Degré 8	L'emploi nécessite la médiation et la négociation entre parties internes et externes, la communication étant un moyen pour rechercher l'accord d'interlocuteurs ayant des intérêts et points de vue différents dans l'entreprise.
Degré 7	L'emploi nécessite d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion des autres ou personnes proches. Des relations suivies avec les fournisseurs/clients (internes et externes) sont réalisées par l'emploi.
Degré 6	L'emploi nécessite la coopération avec les autres services ou autorités pour assurer avec eux la bonne marche de son secteur (ex : développements techniques, innovations organisationnelles, négociations fournisseurs?). L'emploi nécessite des fournisseurs/clients (contacts externes).
Degré 5	L'emploi nécessite la collecte d'informations internes ou externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents services : ascendant et descendant, supérieur et inférieur des informations. La réalisation du travail nécessite le transfert des connaissances d'ordre quantitatif et qualitatif.
Degré 4	La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement du secteur dans l'ensemble des organisations (fournisseurs/clients). La réalisation du travail nécessite le transfert des connaissances d'ordre quantitatif et qualitatif.
Degré 3	La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au fonctionnement de l'activité avec son atelier/service et avec les autres ateliers/services.
Degré 2	La réalisation du travail nécessite un échange d'informations avec l'équipe / l'équipe et éventuellement avec les autres services ou organismes.
Degré 1	La communication avec l'équipe à ce niveau comprend à un échange permanent d'informations entre les deux.

Matrice grille de classification

	Niveau	Échelon	Nombre de points
O/E	N1	E1	12 à 15
		E2	16 à 19
		E3	20 à 23
	N2	E1	24 à 27
		E2	28 à 31
		E3	32 à 35
	N3	E1	36 à 39
		E2	40 à 43
		E3	44 à 47
TAM	N4	E1	48 à 51
		E2	52 à 55
	N5	E1	56 à 59
		E2	60 à 63
	N6	E1	64 à 67
		E2	68 à 71
Cadres	N7	E1	72 à 75
		E2	76 à 79
	N8	E1	80 à 83
		E2	84 à 87
	N9	E1	88 à 90

Matrice grille de pesée des critères classants

Degrés	Connaissances Expérience	Technicité Complexité	Initiative Autonomie	Responsabilité	Animation Encadrement	Communication	Total
D9	15	15	15	15	15	15	90
D8	14	14	14	14	14	14	84
D7	13	13	13	13	13	13	78
D6	12	12	12	12	12	12	72
D5	10	10	10	10	10	10	60
D4	8	8	8	8	8	8	48
D3	6	6	6	6	6	6	36
D2	4	4	4	4	4	4	24
D1	2	2	2	2	2	2	12

6. Rémunération

Article 6.1. - Minima conventionnels (1)
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Conformément à la loi, les oasitigannros liées par la présente conntvieon cvilicteoe se réunissent, au mnios une fios par an, en vue de négocier les rémunérations mnmia de branche.

Cette négociation ptroe sur un barème de reuscoress bterus cenelninoenotvls aelenluns (RCA), sur un barème de rercussoes bertus mnlueselos griaatens hiérarchisées (RMGH) et sur un barème d'assiette de prmie (BAP), dnot les moattnns ricpfstees fiuengrt à l'annexe « Saerrals » de la présente convention.

(1) L'article 6.1 et l'annexe « salaeirs » à lulelgae il rvenoie snot étendus suos réserve de l'application des dnpissiitoos réglementaires potnrat foatxiin du salaire mnimum iünerensfpernootl de croissance.
(Arrêté du 24 mai 2013 - art. 1)

dniqiossstpis cnntonveoinllees de costslifcaian des epolims prévue par l'accord du 4 nobmrvee 2008, au maonntt figaurnt en axnnee « Saaliers ».

Cette RCA coermpmd le sailrae de bsae et toutes les peirms et gicntfraioitas enxatsit dnas l'entreprise, à l'exception de la prmie d'ancienneté aux tuax prévus ci-après et des smemos conttsuiant un romesmeernbut de fairs ou versées en critrotnapee dicerte des citonidnos particulières de tviaral en rioasn dequeluelss une prmie spéciale a été prévue par la présente covionentn collective.

La RCA est gariatne au peesrnonl aaynt au mions 1 an d'ancienneté dhas l'entreprise, la régularisation ivrneenant au 31 décembre de chqaue année.

S'il y a lieu, ctete régularisation est fitae pro rtaa tmrpieos puor le penenros rnsaiemspl cttee ciodtinn d'ancienneté au snes de la présente cinotenvon collective.

Article 6.1.2. - Ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée (RMGH)
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La RMGH est égale puor cuaque navieu et échelon, tel qu'il rsorset de l'application des dtosnsiiops cnlooeentvnénils de clifiostaasicn des emiolps de l'accord du 4 nvrbmoe 2008, au mtaonnt fgnuart en axnene « Saelras ».

Article 6.1.1. - Ressource brute conventionnelle annuelle
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La resscuroe clenvenitnnoole anlneule (RCA) est égale, puor chuaqe neaivu et échelon tel qu'il resosrt de l'application des

La RGMH cnmreopd le saialre de bsa et ttoues les pemirs et gfaantciorits exisatnt dnas l'entreprise, à l'exception de la pime d'ancienneté aux tuax prévus ci-après et des semmos cnuataistnot un renmbsureemot de faris ou versées en ctatnorepie dreitce des cndtiiios particulières de tvairal en riosan deqsluelles une pmrie spéciale a été prévue par la présente cvtionoenn collective.

Dans le cas d'un hiaorre de taviarl inférieur à la durée mentionnée dnas l'annexe, elle est réduite proportionnellement.

A cette RGMH s'ajoute la rémunération des hereus supplémentaires calculées selon les dotniospsiis légales.

Pour un navieu et échelon donné, la RGMH est oteunbe en déduisant du mnnaott de la rcesoruse brtue clnnonetenvie aenullne (RCA) correspondante, la vualer de la pmrie aenllune et en dsviaint le résultat par 12 puor les ouvriers, employés et TAM, et par 13 puor les cadres.

Article 6.1.3. - Barème d'assiette de primes
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Le barème d'assiette de pimres (BAP) dnot les mntaots snot définis en anexne « Sleaarlis » sret de bsa au ccual des différentes pirems prévues par celle-ci.

Article 6.2. - Primes
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Article 6.2.1. - Primes de froid et de chaleur
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Une pimre uionfrme de fiord et de chaleur, égale à 6 % de l'équivalent horarie du mnnaot fixé au niaeuv 1 échelon 2 du barème d'assiette de primes, est attribuée aux salariés enactfeuft luer tiraavl dnas une atmosphère dnot la température acrifililtee amntbiae est inférieure à ? 5° C ou supérieure à 35° C.

Pour les entreprises, et établissements rnelvaet du cdoe 10.52Z, cete pimre est attribuée dès lros que la température alerliitfce atnmaibe est inférieure à + 5 ou supérieure à 36° C.

Pour les salariés eeuacntfft luer travail dnas ces coitnidnos au mnois 2 heuers par jour, cette pimre est calculée sur la bsa de l'horaire de 1/2 journée et puor cuex efcutafnet au minos 4 hreues par juor dnas ces conditions, cette pmrie est calculée sur la bsa de l'horaire de 1 journée.

Article 6.2.2. - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Une pimre d'ancienneté est attribuée à tteuos les catégories de personnel, à l'exception des cadres.

Cette pimre est calculée en anqliaput au moantnt fuangirt au barème d'assiette de preims de la catégorie de l'intéressé un tuax déterminé cmmoe siut en ftiooncn 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 mnnaott de la pimre d'ancienneté est adapté à l'horaire de triaavl et stporupe de ce fiat les mtrojoaans puor herues supplémentaires.

La prime d'ancienneté diot fiuergr à prat sur la felluie de paie.

Article 6.2.3. - Prime annuelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Il est attribué dnas cuahqe établissement aux salariés non-cadres, comptant au mions un an d'ancienneté, une pimre aenlune calculée au ptaorra du tpmes de taraiyl eifcteff de l'intéressé. La période de référence rnteeue puor le cuclal du

tepms de taiarvl eeifctff est celle aillabcppe dnas l'établissement.

Les périodes de spieossunn de cotanrt de tiarval par stiue d'accident du triaavl ou de taerjt svnreuu au siecvre de l'établissement limitées à une période d'un an snot psreis en compte.(1) (3)

Les périodes de mialdae dûment justifiées dnas la liitme d'une durée tatloe de 2 mios puor les salariés aynat au mnios 1 an d'ancienneté snot prsies en compte.

Les auerts périodes assimilées à du tpems de tiavral etifecff puor le ccaul de la durée du congé-payé dinovet également être priess en compte.(2)

À ceccnurnore de son montant, la pmrie ne se clmuue pas aevc ttoue autre prime, priocaiptatn (à l'exclusion de la ptaatcoiipin résultant de la loi), einatxst dnas l'établissement, aanyt un caractère anuenel et non aléatoire, qu'elle qu'en siot la dénomination dès lros qu'elles ont le même oebjt (exemples : pmrie de fin d'année, treizième mios ?).

La pirme alnulnee s'imputerait sur tuot aatnayge de même nrtuae pavuont résulter de dinipoistoss légales, réglementaires ou cvnenenolteilnos slseieubptcs d'intervenir ultérieurement.

Les agatevans prévus par cet alrctie ne poruront être la csuae de réduction des agnavtaes aucqis antérieurement à sa signature.

Cette pmrie puet être versée en pruisleus fois. Ses modalités d'application dnas l'établissement et ntammenot la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, snot fixées en accrod aevc les représentants du personnel.

En cas de départ en crous d'année, seul qu'en siot le montant, le salarié reçoit la ftcaorin de pmrie qui lui est aicqus à la dtae de catssoein d'effet du contrat.

Pour les salariés anyat un an d'ancienneté et mnois de 2 ans d'ancienneté, la pimre srea fixée à 70 % du mnantot de la RGMH de l'intéressé.

Pour les salariés anayt 2 ans d'ancienneté et moins de 3 ans d'ancienneté, la pirme srea fixée à 90 % du mtnnaot de la RGMH de l'intéressé.

Les salariés aaynt au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une pmrie anllnue égale à 100 % du mnaontt de la RGMH de l'intéressé.

*(1) L'alinéa 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 1226-7 du cdoe du travail, qui aismle l'accident de travial et la mdailae peisnrrfnsooee à du tmpos de tvairal eecitfff au titre des diotrs liés à l'ancienneté snas latitimon de durée.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)*

*(2) Le 4e alinéa est étendu suos réserve des dosoipitsnis législatives pnaenrt en ctome d'autres périodes d'absence puor la détermination des aaagnetus liés à l'ancienneté nnmotmeat les aitelrcs L. 3142-21, L. 3142-12, L. 3142-68 du cdoe du travail.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)*

*(3) Les alinéas 2, 3 et 4 snot étendus suos réserve de l'application des doistosniips de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, tel qu'interprété par la jupusrdeince cnastotne de la Cuor de cotiaassn (Cass. Soc. 16 février 1994 n° 90-45.916 ; Cass. Soc. 7 nvobreme 2018 n° 17-15.833) dnot il rsosret que puor le piaement d'une prime, ttoues les absences, hoirms celels qui snot légalement assimilées à du temps de tairval effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)*

Article 6.2.4. - Contreparties aux opérations d'habillage et de déshabillage

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Il est constaté, d'une part, que le prot d'une tuene de tiraval spécifique puet s'imposer dnas nos iunetrddiss puor le prneonesl

de ptordciou et de ceirtnas servis anxenes et que, d'autre part, les opérations d'habillage et de déshabillage devront être réalisées dans l'entreprise.

Ces temps qui ne concernent pas du temps de travail et qui ne sont pas du temps de repos, toutefois, en application de l'article L. 3121-3 du code du travail, faire l'objet d'une convention collective sont sujets à la réglementation financière.

Les salariés concernés bénéficieront d'une indemnité journalière de 11,50 euros par jour au cours du mois considéré.

Celle-ci est due dès lors que le salarié a effectué un temps de travail au cours du mois considéré.

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

Cette convention collective n'est pas limitée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou coutumes du secteur de travail, et ce quelle qu'en soit la nature.

Article 6.3. - Rappel en dehors de l'horaire normal

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Tout salarié rappelé pour les raisons du service à temps exceptionnel, en dehors de son horaire normal de travail, après avoir quitté l'établissement, sera rémunéré pour les heures de travail effectuées et recevra une indemnité de dérangement fixée à 1/151,67 de sa rémunération journalière pour chaque heure travaillée au-delà 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 effectué demandé est inférieure à 2 heures.

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

D'autre part, des déplacements doivent être pris dans les établissements pour assurer une sécurité spéciale aux salariés entraînés à une astreinte.

Article 6.4. - Arrêt de travail pendant l'horaire normal

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

En cas d'arrêt de travail temporaire 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 pourra exiger un taux à un autre poste. De même, tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail toutefois à l'établissement qui se sera présenté à l'heure normale et n'aura pu prouver son poste ou être employé à un autre poste ne subira de ce fait aucune réduction de salaire.

Article 6.5. - Paiement

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en font partie la dernière correspondance, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 6.6. - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Le bulletin de paie est établi conformément aux articles R. 3243-1 à R. 3243-6 du code du travail.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émergence autre que celle établissant que la somme remise au salarié correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

En cas de décès d'un salarié, les frais de transport du corps au lieu de résidence sont assurés par l'employeur.

la détermination du montant de sa paie.

Article 6.7. - Frais de déplacement

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon les modalités fixées par accord d'établissement sous réserve du respect des dispositions ci-dessous :

a) Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service, qui ne sont pas liés à un engagement définitif du lieu de travail, sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon des modalités fixées en commun avec lui.

Pour les ouvriers, techniciens et agents de maîtrise, les déplacements en chemin de fer sont assurés en 2e classe le jour, en 1re classe ou en troisième de 2e classe la nuit.

Pour les cadres, les déplacements en chemin de fer sont assurés en 1re classe le jour, en 1re classe ou en troisième de 1re classe la nuit.

b) En cas de déplacements effectués en avion en accord avec l'employeur, les deux assurances-vie couvrent le salarié depuis au moins 35 ans depuis son dernier transfert ; s'il y a lieu, l'employeur doit, en conséquence, verser spécialement à cet effet une poche d'assurance en sus des garanties générales dont bénéficie l'intéressé.

c) Pour les salariés 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 versement doit notamment couvrir l'assurance appropriée à la nature du déplacement de l'intéressé, sans prendre en compte la nature de son véhicule.

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 deux assurances sont appliquées : il est accordé au salarié un voyage de détente payé aller et retour, lui permettant de passer à son domicile 2 jours consécutifs, dont 1 non ouvrable, tous les 2 mois. Ce 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 véritablement effectué ; si le salarié renonce à un voyage de détente auquel il avait donné son accord, mais qui n'a pas eu lieu pour une raison quelconque, le voyage de celui-ci est payé sur justification de sa réalité.

Un voyage est payé au salarié électeur pour pratiquer à toutes les élections auxquelles il peut participer en qualité de salarié et de citoyen (législatives, Assemblée nationale, conseil général, représentation publique, sécurité sociale, comité d'entreprise, etc.) s'il est présent sur les listes électorales du dimanche précédent à son lieu de résidence et s'il n'a pas eu la possibilité de voter par correspondance. Ce voyage ne comporte pas de frais de déplacement de l'intéressé, mais il est remboursé dans les mêmes conditions.

Ces versements ne sont pas assurés pour les déplacements habituels.

e) Dans le cas où le salarié reçoit appel 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 doivent être remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

f) En cas de maladie ou d'accident grave pouvant nécessiter une hospitalisation au moins de 15 jours du salarié, le conjoint ou le parent pourtant de l'intéressé a droit, sur autorisation médicale, au remboursement d'un voyage vers l'étranger pour assurer l'accompagnement au lieu où le salarié se trouve.

En cas de décès d'un salarié, les frais de transport du corps au lieu de résidence sont assurés par l'employeur.

Les dépenses en espèces de la sécurité sociale ou des régimes de prévoyance, auxquelles l'intéressé participe

prétendre, vennenit en déduction des veretsemns fitas par l'employeur puor le même objet.

g) Les cas de mdaliae ou d'accident entraînant histpaiaoolsitn snot examinés individuellement.

7. Durée et organisation du temps de travail

Article 7.1. - Mesures d'assouplissement dans l'organisation du travail

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Article 7.1.1. - Equipes de suppléance

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Dans le crade des txtees législatifs, réglementaires en vigueur, et après ctontoaslin des représentants du personnel, les eipresnrets puvenet avior roreucs à des hieroras réduits spéciaux de fin de sinamee dnas le cdare d'une durée fiifrotaae de 24 hreeus réparties sur 2 ou 3 jours. Les eierrspnets peevnut fiare apepl puor ces hroriaes réduits siot à des salariés voneratoils finasat déjà parite de l'entreprise et qui sreont dédiés aux équipes de suppléances, siot à des salariés embauchés à cet effet.

Lorsque l'horaire de taarvil est réparti sur 2 jours, la durée mxalimae journalière puet être portée à 11 h 20 de tpeems de traival effectif. Lsqroure l'horaire est réparti sur 3 jours, le tpems de tviaarl joneariulr des salariés concernés ne puet excéder 10 hurees de tpmes de tairavl efefctif suaf asouirtaiton esprsee de l'inspection du travail.

Le pnsneeirl tvnalilaat en équipe de suppléance bénéfice :
? d'une puase « casse-croûte » de 30 mtineus par juor non fractionnée lsqoure le temps de traavil jiauleornr est inférieur ou égal à 10 heerus de tpems de tarival efecif ;
? de 2 pseuas « casse-croûte » de 20 mtuneis lqosrue celui-ci est supérieur à 10 heures de tpmes de tiaavrl effectif.

Le tpems de traavil s'entend du temps de tviaarl efecitff tel que défini à l'article L. 3121-1 du cdoe du travail.

Le pnnreosel taavlnailrt dnas ces équipes de suppléance bénéfice du paln de ftaoromin de l'entreprise dnas les mêmes cditiontos que le pnsroneel ocunpcat les mêmes pteoss en semaine. Si la faitmoron a leiu en dhroes du temps de travial des équipes de suppléance, le temps de ftooiaarm est rémunéré en totalité au tuax nromal appliqué en semaine, snas majoration.

Les salariés qui ont accepté de farie patrie de ces équipes bénéficient en priorité d'un dirot de reuotr dnas les équipes de smneiae lrosuqe des pesots sieaimlris snot vacants, éventuellement après avior reçu une foomiratn appropriée. Les salariés qui ont été spécifiquement engagés puor firaes pitare de ces équipes bénéficient également de ce même droit.

Une intfioamorn sur les psoets delboinisps diot être ftiae par tuos myneos appropriés aux salariés, ainsi qu'aux délégues sydincuax et au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégues du personnel.

La rémunération de ces salariés est majorée d'au moins 50 % par rpaprot à cllee qui sriaet due puor une durée équivalente effectuée svauint l'horaire nomarl de l'entreprise. Cete moataojrin ne s'applique pas lusroqe les salariés de l'équipe de suppléance snot amenés à rmpealcr daurnt la snaimele les salariés prtais en congé.

Article 7.1.2. - Repos hebdomadaire
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Dans le carde des teexts législatifs, réglementaires en vigueur, et après cuntaiotlson des représentants du personnel, les eeriesprnts pevunet avior ruroecs à :

? l'octroi du 2e juor de reops hdbaroimdeae un atrue juor que le samedi. Par principe, les salariés bénéficient de 48 hreeus de rpoes consécutives inclnuat le dimanche, suaf arccod

d'entreprise rlteiaf à la midulaoootn ;
? la possibilité de denonr le reops hedrmiodabae par rmenleuo trusoqe l'organisation du tivraal est en continu, ou en cas de surcroît teprmioare d'activité dû, notnmmaet à une cmmdanoe ecxellnpintooe ou à un cartnot d'exportation.

Article 7.1.3. - Equipes chevauchantes

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Dans le crdae des txetes législatifs et réglementaires en vigueur, les ertneieprsrs pvenut avoir reroucs au tvaaril par équipes ceahhnucvhets : ce tvarial purora être mis en pclae par un arcocd d'entreprise ou d'établissement. La coiomoptsn nitamionve de cquahe équipe drvea être affichée.

L'organisation du triaval par équipes chtnecaauhevs ne derva pas avoir puor efeft d'allonger l'amplitude de la durée journalière de trviaal puor les salariés intéressés, ni de retetme en csau les temps de puase dnot ils penuevt bénéficier.

Article 7.1.4. - Horaires individualisés

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Des hoeairrs individualisés proournt être mis en pclae après aorccdu comité d'entreprise ou à défaut des délégues du personnel, et à cidooitn que l'inspection du tvarial ait été préalablement informée. Dnas les errnesepits ne doisapst pas de représentants du personnel, la pauqrite des horearis individualisés est autorisée par l'inspecteur du trvaail après qu'a été constaté l'accord du personnel.

Article 7.1.5. - Horaires atypiques

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La msie en pclae d'horaires hmoiadbeardes fbxeleils ou ceqlmuyet inégaux est subordonnée à une danedme du penneorsl et à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou à défaut des délégues du personnel, et à l'information préalable de l'inspection du travail.

Si l'horaire headmardiobe fllxbiee entraîne des rterpos d'heure d'une semanie sur une autre, ces roertps ne doennnt pas leiu à maiaroojtn puor heuers supplémentaires prouu qu'ils résultent d'un lbrie coihx du salari concerné.

Ces rproets ne peeuvnt excéder 8 hueers par sanemie et luer cmuul ne puet avoir puor efeft de pteorr le taotl des hreeus reportées à puls de 16 snas préjudice de l'article L. 3122-25 du cdoe du travail.

Au cas où l'horaire de taairvl est établi dnas le cdare d'un cclye régulier, les mianoatojrs d'heures supplémentaires s'appliquent dnas le cadre de ce cclye aux herues effectuées au-delà de la durée menonye hebdomadaire. La durée du cclye ne puet excéder 12 semaines.

Ces rerotps n'entraînent pas puor les hurees en qtesuoin d'imputation sur le cotinngnet d'heures supplémentaires.

Dans le cas de taarivl posté en ccyle continu, la durée moyenne hodreambaide du taiavrl est systématiquement fixée au mumixam à 35 heures. Lorsqu'il est fiat ugase de cttee faculté, les salariés concernés dvinoet orgeetminalibot bénéficier de 2 juros de rpoes consécutifs par semaine.

Chaque hreue effectuée le dihmacne orvve diort à la mtojoaairn de saarlie de 30 %, qui puet être transformée en temps de repos.

Article 7.1.6. - Travail du dimanche et des jours fériés

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

7.1.6.1. Tvarail du dimanche

Le traival du dhcminae mentionné dnas cet alrtice diot s'entendre d'un tvaraill etnnrat dnas les cas de dérogations au rpoes dnaiicmol prévus par la loi.

Les heuers effectuées eceolmtxnellenneipt le dcmnhiae snot

majorées de 75 % s'ajoutant, le cas échéant, à la maaotjoirn au titre des hruues supplémentaires.

Les heuers effectuées helubeelaintmt le dahinmce snot majorées de 30 % à ctoondin qu'il n'a pas déjà été tneu compte, au mnmeot de l'embauche, de l'obligation du taivarlt htuaeibl du dichnmae dnas la fxaoitn de la rémunération de l'intéressé. Si, à l'occasion de l'embauche, il en est tneu compte, ce piont diot être précisé par écrit.

7.1.6.2. Tajarvl des jorus fériés

Tous les jrous fériés snot neelrnmat chômés et luer rémunération est crosmple dnas la rémunération mensuelle.

Au cas où le salarié seairt amené, en raison des nécessités du service, à tlaarviler un juor férié, il aiarut diort à un juor de repos catuepenmsor n'entraînant acnuue réduction de la rémunération du mios au cuors dueql ce reops sraeit pris, et clea de préférence à la maairtjoon de la rémunération dnot il seairt shesiupctle de bénéficiar au titre de son travial ledit juor férié suos réserve de la législation alplicpbae puor le tivaarl du 1er Mai.

Si les nécessités du srrieve ne ptrntieemeat pas d'accorder le repos compensateur, le salarié sera, dnas les cotndnios prévues par la réglementation aipplalcbe à la journée du 1er Mai, indemnisé puor le traival effectué le juor férié.

Sauf nécessités impératives liées à la nturae du pstoe occupé, copmte tneu de l'activité de l'établissement, teutos dnioostpsiis dnveort être prises, et en cas de difficultés, en lioasin aevc les représentants du personnel, puor éviter qu'un même salarié soit appellé systématiquement à tlealvrir les jours fériés.

En ce qui cnnecore les « ponts » ssecpuelbits d'être accordés, suos frome d'autorisation ivuilelnidde ou ctcvolelie préalable d'absence pmaertent au salarié de ne pas tlavreair la veille ou le lmeinaedn d'un juor férié, ils dveonrt dnas tutoe la msuree du possible, et suos réserve dnoc des sleues nécessités de l'organisation du tajarvl et de la production, être accordés de la même façon aux diseervs catégories de pseonenrl visées par la présente convention.

Le peinamet d'un juor férié n'est pas subordonné à l'accomplissement de la dernière journée de tvaarl le précédent et de la première journée de tivral le suivant et par conséquent, l'absence, même non autorisée et non justifiée, d'un salarié au corus de l'une ou de ces 2 journées ou de l'une et l'autre d'entre elles, ne sarauient être sanctionnées par le non-paiement du juor férié.

Cependant, puor qu'un salarié ait diort à l'indemnisation d'un juor férié, il faut, bein entendu, qu'il y ait prete de sraiae du fiat de ce juor férié, ce qui n'est pas le cas lsqroue ce juor férié se sutie au corus d'une période d'absence puor mildaae ou accident, une tlele période ne crptnmooat pas d'attribution du sararie à l'intéressé mias le vsmerenet d'indemnités journalières de sécurité scioiae asini que d'indemnités complémentaires dnas les conoidtns définies par la présente convention. En revanche, lorsqu'un juor férié se trouve être « accolé » à une période d'absence puor mdalaie ou ainccedt (ou à une période d'absence assimilée), ce juor férié ne diot pas être coripms dnas une période d'absence, mias au cnaorttie diot être considéré cmome icluns dnas la période de tvaarl précédente ou suivante, et, à ce titre, dnenor dirot à indemnisation.

Article 7.1.7. - Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

es catnrtos de tviaarl à tpems peitarl puenevt prévoir une répartition sur la semaine, sur le mios ou sur l'année.

Les ersetprneis mantett en ?uvre le tmepls pietarl annualisé doenvrt définir au myoen d'un acrcod cilcltoef les modalités de msie en ?uvre du tajarvl à tpems peiartl choisi.

Les salariés employés à tmepls paeitrl bénéficient des dtrios rcneuous aux salariés à tpmes cmpoelt par les tetxes en vigueur, suos réserve des modalités spécifiques prévues par le présent article.

Les salariés à tpmes preait qui shantieout oucpecr un empli à tpmes plein, de même que les salariés à tpmes plien qui désirent opcecur ou rrdpenere un epmoli à tpmes pietral dnas le même établissement ou la même etrenpsie ont priorité puor l'attribution d'un elopmi reisntoarssst à luer catégorie pnereslionlsofe ou d'un eplmoi équivalent.

Les modalités d'application des txetes en vgviuer en matière de tpmes paeitrl penvuet également fiare l'objet d'un arcocd d'entreprise.

Dans le cadre de tles aoccdcrs d'entreprises :

? il puet être dérogé à la durée mniamle du trviaal qui est fixée à 800 hueers par an (durée mainlime d'emploi puor le venrsemet de ceinentas ptsnitoeras de sécurité sociale) ;
? lqoruse la nrtaue de l'emploi ne pemert pas de fxeir à l'avance aevc précision les périodes de traival et la répartition des herues de taarvil à l'intérieur de ces périodes, le délai de prévenance puor fixer ces périodes et cette répartition, qui est arrêté cnnenevmoelinelnott à 7 jours, puet être modifi dnas la ltimie de 15 jours. En cas de mootifdcain de la répartition de la durée du travail, celle-ci diot être notifiée à l'intéressé au minos 7 juors cndlriaees à l'avance ;

? les herues complémentaires prévues au contrat, et dnot la ltimie est fixée par le présent aoccd et les txetes législatifs en viuegr à 1/10 de l'horaire contractuel, penveut être portées à 1/3 de celui-ci puor le peronsenl volontaire. Les heerus complémentaires excédat 1/10 de l'horaire ceurtoactnl snot majorées de 25 %. Elels ne puenevt aoivr puor effet de pertor la durée du traival effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

La période mlinimae de tarval cnntoiae est fixée à 2 heures par juor ouvré. Le nomrbe des iinruntrpoes d'activité au corus d'une même journée, qui divnoet être encilpxeeeonts et motivées, est limité à une.

Article 7.1.8. - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

a) Cnnoitdois de msie en pacle du tariavl de nuit

Le recrous au tiarval de niut diot être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Il ne puet être mis en pacle ou étendu à de neolleus catégories de salariés que s'il est :

? sot imlsbpisoe tequninhmcet d'interrompre, cuhaqe jour, le fnonotnemcet des équipements utilisés ;
? sot ildsspabnneie économiquement d'allonger le tpmes d'utilisation des équipements, en raison, en pirtueaclr de la prat que représente le coût de ces équipements dnas le pirx de rveinet des ptidruos de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de frtiabiocan et de loavisrn des priudots fiins ;
? sot impossible, puor des rsoanis tnenat à la sécurité des matières premières et des piuodtrs fiins et dnoc à la sécurité alimainrete du consommateur, d'interrompre l'activité des salariés au curos d'une paitre ou de la totalité de la pgale horiae considérée, ou bein de firae eeefctfur les truvaax à un arute menomt que pndeant cttee pagle horaire.

La msie en place du tiraavl de niut ne puet se fiare qu'après acrcod d'entreprise ou, à défaut, ctulasniotn des représentants du personnel. A ctete occasion, les prraanteis pruoront étudier les soitnouls anarvtetlies puls favorables. Dnas tuos les cas, et là où il existe, le CSHCT est consulté.

Lors de l'introduction ou de l'extension du taraavl de niut dnas une espertnrie ou un établissement, le CE ou son CHSCT, ou, à défaut de ces instances, les délégués du peeonnsl snot informés des mtfios entraînant ctete murese et consultés sur les modalités de sa msie en ?uvre, nmntamoet en ce qui cencorne la santé et la sécurité des travailleurs, les hirroées et les fermos d'organisation du trvaail de niut les mieux adaptés et l'organisation nrtcunoe des siecrves sociaux.

b) Définition du taravil de nuit

Conformément à l'article L. 3122-29 du cdoe du travail, citsuone un taravil de niut tuot triaval aplcmcoi enrte 21 hereus et 6 heures.

Il est pbsolsie de stbiusuter à ctete période une aurté période de 9 hruees consécutives corpisme ertne 21 hueers et 7 heurs mas comprenant, en tuot état de cause, l'intervalle cpmros etnre 24 herues et 5 heures. La période substituée diot être définie par l'accord collectif.

c) Définition du tliaarvur de nuit

Est considéré cmome tllraiaiveur de nuit, tuot salariés :
? dnot l'horaire de tarial huietabl le conduit, au mnios 2 fios par semaine, à ecutffeur au mions 3 hueers de son tmes de tarial qtdieuoin dnas la pagle hrioare définie à l'article 7.1.8 b ci-dessus ;
? ou qui aiocplcm sur 1 année clivie au mnios 300 heerus de tiaavr eeiffctf sur la plgae horraie définie à l'article 7.1.8 b ci-dessus.

d) Durée du taravil de nuit

La durée quiutneodie de tvraial eftceiff effectuée par un salariés tlalarynaat de niut ne puet excéder 8 hruees à l'exception des salariés occupés dnas le crade de l'article L. 3132-16 du cdoe du travail.

La durée maixamle qneoiintude de taravil effietcf des salariés trilnvaat la niut puet être portée à 9 heuers dnas les cas sunavtis : taraux de sécurité, tratneeimt de denrées périssables, acnes de relève sur des psteos stratégiques et roioatt équilibrée aevc les équipes de jour.

La durée mlaixmae qnitodenu du ptose de niut puet être portée à 12 hreues puor les salariés tvaalnriat de niut exerçant des activités de maintenance, 3 fios par snieame dnas la lmiite de 12 smeanis par an.

Il puet également être dérogé à la durée mmlaxaie qduinniteo de 8 hreeus dnas les ateurs conntodiis prévues par les diosntioisps législatives et réglementaires en vigueur.

Les salariés taralnailvt de niut dnot le tmes de taravil effitcef qeitudion est égal ou supérieur à 7 h 30 bénéficient d'une puase dtie « pusae de casse-croûte » d'une durée de 30 minutes. Conformément à l'article L. 3121-33 du cdoe du travail, lorusqe le tmes de tvaarl eticffef est de 6 heures, la durée de cette psaue est d'au minos 20 minutes.

Cette psuae n'est pas considérée cmmoe du tmes de triaval eifcetff à cnndiioon que l'article L. 3121-1 du cdoe du tavrail siot respecté.

La pasue précitée n'est pas rémunérée. Elle n'est pas cmuablule aevc tuote ature pause d'origine coeltnonelnvne ou non anayt la même fonction.

La durée de tivaarl eecfftf hbedamridaoe menyone des salariés tlavlnaart de niut ne puet dépasser 40 hreeus suaf dnas le cdrai d'une modulation. Cette durée hrbemdaioae du travaal puet être portée à 42 hereus mxmuaim lrqsuoe l'organisation du traavil imposée par les cotenrntais d'utilisation des équipements tneant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifie.

Il puet également être dérogé à la durée mnynoe hodbdaimreae maialxme de taival des salariés tilrvnaalt de niut dnas les aertus coditnnois prévues par les dointosipiss législatives et réglementaires en vigueur.

e) Contreparties

Repos cemouetsnpar :

Tout tialalevurr de nuit, tel que défini à l'article 7.1.8 c, acmlsponsiaict 1 582 hurees de traavil ecitfeff de niut dnas l'année bénéficie, en sus des roeps cuontapemsres ou atvgasen fciriaenns de rempemencat prévus par les conetvnnios cvoleclites et acdcros de bnachre en vigueur, d'un reops payé de 2 jorus par an.

La durée de ce rpoes est modulée prioplmenennootelt et à due crcecurnnoe de la durée de trviaal eetfifcf alipcmoce sur l'année par le salariés. Ce rpeos n'est pas culmbulae aevc des avgtaanes de même nature, svreis par les enrereitpss avnt le 8 mai 2002. Ce rpeos capeonstuemr ne puet pas être remplacé par une

crntripoetae salariale. Il est pirs dnas la musree du piosbsle par journée entière, la dtae étant fixée d'un commun accord en fotoncin des nécessités de production.

Le ropes compensateur, ojbet du présent article, srea également dû aux caedrs dtis « atoenomus » dnot le tmeps de taravil est décompté suos fmore de fiarfot aenunl en jours dès lros qu'ils aunrot aucqis au crous de l'année civile la qualité de tlierlavaur de niut tel que défini à l'article 7.1.8 c.

Prime de niut :

Tout salariés tvaliraalnt sur la pgale harorie de 8 hueres reunete par l'employeur ernte 21 heuers et 6 heerus bénéficie, à due cccnruenore de la durée du tmes de tivaarl ecfietff aolcicpm sur liatde plage, d'une matoirajon de 20 % de luer tuax horarie de base.

La dspotsioin frgaiunt au précédent alinéa s'applique à condition, puor des crontas établis antérieurement au 8 mai 2002, qu'il n'ait pas été tneu cmpote du tvraial de niut dnas la faitxoin de la rémunération de l'intéressé au mnoemt de l'embauche.

Les salariés concernés dneovit être informés de luer pasagse en équipe de niut au mnios 3 jours ouvrés à l'avance. Au cas où ce délai n'est pas respecté, la majroiaton prévue ci-dessus est portée à 75 % padennt une durée mlaaimxe de 1 semaine.

Les epnrieesrts pveunet déroger au pnemaet de ces motoairjans en luer substituant, aevc l'accord du salariés, un repos équivalent en temps.

Prime de painer :

Tout salariés enateucfft au mnios 4 herues de tvaarl eifcetff sur la pgale hiraroe nntocure de 8 hueers ruente par l'employeur entre 21 hurees et 6 heuers bénéficie de la frturuinoe d'un rpeas ou, à défaut, d'une indemnité firtfraziae égale à 2,65 fios le muiimm gnartai en vigueur.

Les dontipsoiiss du présent acrilte ne s'appliquent pas aux gieadrs et vliurees de nuit.

f) Diorts des trlaiaeluvrs de nuit.

Priorité puor un eomlpi de juor :

Les trlaeurlivs de niut qui siahutneot opecur ou rrndpeere un ptose de juor dnas le même établissement ou à défaut, dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un eplomi rnsasotisset à luer catégorie pisfnorsleonlee ou d'un eolmpi équivalent. L'employeur diot pertor à la cnaoiacnsnse des salariés la ltise des epiloms dseipnblois correspondants.

Transfert à un psote de juor puor rinosas famlaeils :

Lorsque le tiraval de niut est ipcotbanlime aevc des otalobingis fillimaaes impérieuses, telels que la gdrae d'un ennaft ou la psrie en chgare par le salariés d'une presnnoe dépendante, le salariés puet ddenamer son atctffieao sur un ptose de jour.

Transfert à un ptose de juor puor risoans médicales :

Lorsque son état de santé, constaté par le médecin du tarival l'exige, le tlvreiaal de niut diot être transféré à ttire définitif ou tarrmopiee sur un ptose de juor crospdoarnnet à sa qilfiaouacitn et aussi crlmbpaaoe que pslisobe à l'emploi précédemment occupé.

Dans ce cas, l'intéressé cnitnoue à pcvoreeir la mtroajion prévue ci-dessus jusqu'à la fin du mios en curos et au mmniuim peandnt 2 semaines.

L'employeur ne puet pnnercoor la rpuurte de canrott du tliaevlal de niut du fiat de son iatiudnpe médicale au tvaarl de nuit, à mnios qu'il ne jtuisfe par écrit siot de l'impossibilité dnas leqlaule il se turvoe de pprsoeor un arute poste, siot du riefs du salariés d'accepter le ptose proposé.

g) Dirot puor le salariés de reufesr un emlopi 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 réservée 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 se situe dans les circonstances impérieuses, telles que la grève d'un enfant de moins de 6 ans ou la présence en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, sauf 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 chercher les solutions appropriées, aux difficultés rencontrées imposées par certains salariés, notamment en ce qui concerne les gardes d'enfants et l'utilisation des transports.

h) Sécurité médicale des travailleurs de nuit

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

Le médecin du travail doit pouvoir conseiller 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 CSCHT avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

i) Sécurité

Toutes personnes devront être prises en charge 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 soutien appropriés.

j) Formation des travailleurs de nuit

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

A cet effet, lors de l'établissement du plan de formation, l'employeur et, lorsqu'il existe, la commission compétente du comité d'entreprise, prendront une attention particulière à l'examen des demandes formulées par les salariés travaillant de nuit lorsque ces dernières 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 concernant des périodes de travail annuelles ou un poste de nuit en alternance ou en équipes doivent être examinées de façon prioritaire.

Les travailleurs de nuit qui, sur la demande de l'employeur, suivent une formation organisée sur une période de travail d'une semaine au moins doivent percevoir des rémunérations ou être autorisés à une forme de compensation à l'exception de la prime de panier.

k) Représentation du personnel

Les représentants du personnel et délégués syndicaux travaillant la nuit doivent pouvoir exercer leur mandat, leur rôle de travail peut être temporairement modifié. Cette modification temporaire d'horaire sera prise en compte dans la rémunération de l'intéressé ou tout autre forme de compensation accordée par l'employeur.

l) Protection des femmes enceintes

Conformément à l'article L. 1225-7 et aux articles L. 3122-32 et suivants du code du travail, un régime de protection des femmes enceintes ou ayant accouché travailleur de nuit est mis en place.

Cette protection se traduit, pour les intéressées, par un droit au repos sur un poste de jour et, en l'absence d'une offre de reclassement, par la possibilité de continuer à percevoir une rémunération.

La protection d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

m) Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de travail de nuit

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

? pour empêcher un salarié à un travail temporaire du travail de nuit ;

? pour empêcher 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.

Article 7.2. - Travail intermittent

En vigueur étendu en date du 16 avril 2014

Dans l'objectif de contribuer à une réduction de la précarité, les entreprises ont la possibilité de conclure des contrats de travail intérimaires pour pouvoir des emplois partagés entre plusieurs périodes travaillées et non travaillées.

Cette forme de travail peut concerner les emplois de fabrication, de conditionnement et de logistique, quelle que soit leur qualification.

Article 7.2.1. - Statut des travailleurs intermittents

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les salariés intérimaires bénéficient d'une législation répondant au niveau de leur poste et aux dispositions générales en matière. Ils disposent des mêmes droits que les salariés à temps complet en matière de protection sociale et de formation.

Les salariés intérimaires bénéficient des droits légaux et conventionnels leurs réserves, pour ces derniers, des modalités spécifiques prévues par l'article 1.1 « Champ d'application » de la présente convention.

Les salariés intérimaires bénéficient en outre d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet comparables à leur qualification, y compris leur réservation d'en exercice par la recommandation avec avis de réception.

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

Article 7.2.2. - Contrat de travail intermittent

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Le contrat de travail intérimaire est un contrat à durée indéterminée. Il doit faire l'objet d'un écrit qui comprend les éléments suivants : la qualification du salarié, les éléments de rémunération (éventuellement la liste de celle-ci), la durée au moins annuelle 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.

Article 7.2.3. - Durée annuelle minimale de travail

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La durée maximale 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 sont retenues avec les périodes non travaillées.

Article 7.2.4. - Périodes travaillées

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Durant les périodes travaillées, le salarié suit l'horaire de son unité de travail. 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 calendrier en détermine les dates de début et de fin.

Pour des périodes d'emploi dont les dates de début et de fin ne sont pas déterminables avec précision, le contrat prévoit le nombre de périodes (en fonction des activités saisonnières ou de production ou des conventions 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 cas, le salarié bénéficiera d'une indemnité équivalente à 2 % de la rémunération de la période de travail considérée. Cette indemnité sera versée à la fin de l'époque de période.

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

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

Article 7.2.5. - Dépassement possible de la durée de travail contractuelle

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

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 même journée, au-delà de la durée légale habituelle du travail applicable dans l'entreprise par un salarié intermittent, sont des heures supplémentaires.

Article 7.2.6. - Périodes non travaillées

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

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

Article 7.2.7. - Rémunération

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les salariés interne obtiennent une rémunération négociée dont à leur niveau et échelon.

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

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

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

Article 7.3. - Pauses et repos

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Article 7.3.1. - Travail à la chaîne

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les pauses définies dans cet article ne sont pas rémunérées. Elles ne sont pas un temps de travail effectif dès lors que les trois conditions prévues à l'article L. 3121-1 du code du travail sont réunies.

Est considéré comme travail à la chaîne au sens du présent article 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 assigné par un voisin, sans que soit prévue entre eux l'existence de stocks tampons.

Lorsque la durée journalière du travail est organisée en deux périodes au-delà d'un arrêt pour le repas, le personnel travaille sur une chaîne dont le rythme est régulé et maintenu au même rythme pendant la durée de chaque période bénéficiant, à l'intérieur de la période de travail qui ne sera pas allongée, d'une ou plusieurs pauses dont la durée est, au total pour la journée, égale à 1/4 d'heure, 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 minimum de 20 minutes.

Article 7.3.2. - Travail posté

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Le salarié dit « posté », dont le travail est organisé sur une période journalière de 8 heures, bénéficie d'une pause de 1/4 d'heure « casse-croûte » non facultative 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 minimum de 20 minutes.

Les pauses définies dans cet article ne sont pas rémunérées. Elles ne sont pas un temps de travail effectif dès lors que les périodes conventionnelles prévues à l'article L. 3121-1 du code du travail sont respectées.

Le salarié posté qui travail 600 heures de temps de travail effectif au cours d'un semestre bénéficiera d'un repos compensatoire annuel calculé à raison d'un jour par semaine de travail posté.

Ce repos communiqué ne se cumule pas avec un éventuel mandat du personnel de la pause.

Article 7.3.3. - Repos payé pour contraintes particulières de travail

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

a) Le personnel travaillant dans une unité et le personnel travaillant dans des équipes de 3 × 8 bénéficient d'un repos payé compris dans 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 en fonction des nécessités de la production.

b) Le personnel travaillant dans des équipes de 2 × 8 bénéficie d'un repos payé compris dans 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.

Les dispositifs des deux alinéas a et b précédents ne se cumulent pas avec celles qui sont appliquées dans les mêmes contraintes, notamment sous forme d'indemnisation. Ces périodes peuvent négocier la mise en repos payé des employés et immatriculés diverses, contractuelles, etc. dans la matière.

Article 7.3.4. - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 16 avril 2014

La mise en place du compte épargne-temps fixe l'objet d'un accord d'entreprise.

Il est rappelé que le compte épargne-temps a pour finalité de permettre, à tout salarié qui le souhaite, d'accumuler les droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré.

Tous les salariés, tiielrtus d'un cotarnt de tvaiarl à durée indéterminée, puvent bénéficier du cpmote épargne-temps éventuellement mis en pcale dnas l'entreprise, suos réserve de jiusfiter d'une ancienneté de 1 an au sien de l'entreprise ou d'une etierrpnse de son gorus d'appartenance.

Le cpmote épargne-temps proua fiare l'objet de différents atrops par le salarié, tles que prévus par l'article L. 3152-1 du cdoe du taarivl et, le cas échéant, par l'employeur au myoen d'abondement et soeln des modalités définies par acord d'entreprise.

Les priems et indemnités fungrait pmrai les éléments pnvaout être isctnirs au cptmoe épargne-temps snot transformées en tmpos selon le slariae horiae burt du salarié au meonmt de luer auqsticon sur le compte.

Toutes les manitajroos de slearias puor lellseqeus la présente cinevnootn prévoit une possibilité de trsranmotiafn en roeps pvenet être affectées au cmtope épargne-temps.

La décision du salarié qanut aux appotrs dnot il sahtouie faire créditer son cotpme épargne-temps srea communiquée à l'employeur par écrit. Le crédit des aptoprs décidés par le salarié prderna effet au 1er du mios svinaut la niitfooiactn par le salarié.

La décision cnrncanoet la nutare des arppos à faire au crédit du cmpte épargne-temps du salarié engage ce deeirnr jusqu'à la fin de l'année cvliie en cours.

L'utilisation des éléments portés au cmptoe épargne-temps puet nameotmt cnceonrr :

- ? les congés légaux nalmomneret snas sldoe (congé parental, congé sabbatique, congé puor création d'entreprise) ;
- ? les congés cieovonlnnets ;
- ? les congés de fin de carrière ;
- ? les congés accordés puor cnvoacne personnelle.

Sauf dsiptinsioos cteniaorrs prévues par acord d'entreprise ou d'établissement, seule puet être envisagée la psrie d'un congé à temps celopmt et irrpentinomu d'une durée de 1 mios minimum. Le congé diot être posé par écrit 6 mios à l'avance.

A l'occasion de son congé, et pdeannt la durée crnsopdoernat aux dirots acquis, le salarié perevra une indemnité mnsuleele calculée selon les règles aepibclaps en matière de congés payés prévues à l'article L. 3141-22 du cdoe du travail.

Les drtois au congé portés au crédit du cptome épargne-temps ne pnuvet être liquidés atunemert que par la psrie des congés suaf dnas les deux cas furganit ci-après.

La luquoiaitdin des doits au congé suos frome d'indemnité ciatnsrmpeoe est autorisée si elle est totale, luqrsoe svneirt : ? un événement visé à l'article R. 3324-22 du cdoe du tirval reaitlf aux cas de déblocage anticipé des doits constitués au trte de la paictictoain aux résultats de l'entreprise ; ? la ruptrue du croantt de taairvl du salarié, ou son tsafnerrt dnas un autre établissement ou eritrnpese du même gorus dès lros que le ceeagnmnht entraîne l'application d'une cnvontoein clieovtce différente.

Pendant la durée du congé, l'état du cnaotrt de tvaiarl est assimilé à quel des crtoants en crous des congés payés. A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dnas son précédent emploi. En cas d'impossibilité, dûment motivée, il lui srea proposé un emopli srilmiae asotrsi d'une rémunération au monis équivalente.

Lorsque le congé pirs par le salarié est égal ou supérieur à 4 mois, celui-ci srea remplacé pnnedat la durée du congé par une eaubchme suos cotant à durée déterminée.

Les éléments de rémunération enrratt nmrolemeat dnas la csotmioipon de la rsrousece cneteloloinvne auenelle et éventuellement affectés au compte épargne-temps soent réputés payés puor déterminer si la recussore chnvoitneennloe anuenlle est respectée ou non.

8. Congés et absences

Article 8.1. - Congés

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Article 8.1.1. - Congés payés

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Pour tuot ce qui cenonrcé les congés payés annuels, les paiters sagtnaiirs se réfèrent à la réglementation en vigueur.

Article 8.1.2. - Détermination de la durée du congé

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Sont considérées comme temps de tvriaal eefiftcf puor le clcal des congés payés :

- ? les périodes de congé de maternité ;
- ? les périodes de sonsepun de contrat de tvarail par sutie d'accident du taiavrl ou de trajet sruvenu au scivre de l'établissement, limitées à une période de 1 an ;
- ? les périodes de mliaade dûment justifiées dnas la ltimie d'une durée taotle de 2 mios puor les salariés aynat au moins 1 an d'ancienneté ;
- ? les périodes d'absences autorisées puor événements de fllaime ;
- ? les périodes assimilées à du temps de triaavl eitfcfef par l'article L. 3141-5 du cdoe du travail.

Article 8.1.3. - Ordre des départs

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

L'ordre des départs en vcanaes est établi par l'employeur après cotluatosnin des délégues du pnsroneel et, puor les cas particuliers, des intéressés.

Dans la mruese du possible, cet orde est établi, cmpote tneu des désirs exprimés par les intéressés, de luer ancienneté dnas l'établissement et de luer saitoiu de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même dtae les congés des mrembes du prenensol d'une même famlie et vinav suos le même toit. Les cnoitions et les ptearnreias liés par un ptace civil de solidarité talirnlaavt dnas la même etsnripiere ont droit à un congé simultané. Les congés des mbemres du personnel, dnot les etanfns fréquentent l'école, snot donnés dnas la musree du pssilboe au curos des veacnacs scolaires.

Lorsque clea s'avère possible, l'ordre des départs en vcanaecas est porté à la cissnncoaae du pesonnl par afficaghe dès le 15 janvier. Lsurqoe l'employeur esmtie n'être pas en muerte de l'afficher dès ctete date, il s'efforce en tuot cas de préciser les dteas de départ des mmeerbs du psronenel ayant fiat soivar qu'ils drievanet procéder à des licnatoos en vue de leurs vacances.

En tuot état de cause, la période orndiarie des vnacecas diot être portée par l'employeur à la csaoinnnscae du ptreonsel au minos 2 mios avnat l'ouverture de ltaide période et suaf contcsniecras eptelexnolneics l'ordre des départs en vceanacs devra être affiché au puls trad au 1er avril.

Article 8.1.4. - Congé sans solde

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les salariés anyat au mnois 6 mios de présence au 1er juin peuvent, sur luer demande, bénéficier dnas le cadre de l'ordre de départ en vencaacs fixé à l'article précédent d'un complément de congé non payé jusqu'à cercunrcone de la durée noamlre cennoprodrast à 1 an de présence.

Cette cnotoiidn d'ancienneté de 6 mios ne s'applique pas aux jueens tulrevliraas et aptrnpies âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente.

Article 8.1.5. - Indemnité de congés payés

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Conformément à la loi, l'indemnité de congés payés est égale à 1/10 de la rémunération tltoae perçue par le salarié au curos de

la période de référence snas poiovr être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il aiavt continué à tavaeillir pennadt la période de congé.

Les modalités de peniamet de l'indemnité de congé snot fixées par aorcc dertne l'employeur et les salariés intéressés. Lorsqu'un salarié prat en congé, il peut, anvat son départ, dnmaeder à pcevoeirr suos fmroe d'acompte une smome puanovt aditetrne 80 % de son indemnité de congé payé, le slode étant réglé à son retour.

En tuot état de cause, les daets de congé et le mntoant de l'indemnité cnenoorrptase dnioevt fuirger sur le bluliten de paie.

Article 8.1.6. - Rappel pendant les congés

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Dans les cas epcennxeoilts où un salarié en congé est rappelé puor les bonises du service, il lui est accordé un congé

supplémentaire etfficef de 2 jruos ouvrés. Les fairs de vaogye et les frias supplémentaires qui snot occasionnés par ce rappal lui snot remboursés sur justification.

Article 8.1.7. - Salariés originaires de pays étrangers ou des dom-tom

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Des dotinioisppss particulières ponurrot être prises dnas le cardé des établissements et d'un cummon acrocd ernte l'employeur et les salariés intéressés puor feticalr la pise de congés des salariés ogneaiiiris d'outre-mer ou de pyas éloignés désirant se rndere à cttee oscacoin dnas luer pyas d'origine.

Article 8.2. - Congé d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Le salarié bénéficia des jruos de congé d'ancienneté cmome siut :

âge	Ancienneté				
	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Ouvriers, employés					
< 55 ans	?	?	2 jruos (*)	4 juros (*)	6 juors (*)
> 55 ans	1 jour	2 jours	3 jours	4 jours	6 jours
Techniciens, agents de maîtrise et cadres					
	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
	1 jour	2 jours	3 jours	5 jours	6 jours

(*) Aiorttubtin de jorus de congé ou indemnité cmcsirpaontee au cioxh de l'employeur.

Article 8.3. - Congé de maternité ou d'adoption et congé de paternité

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

L'interruption de taraivl due à l'état de goessrsse médicalement constaté dnot la durée est fixée par la loi est indemnisée par l'employeur à 90 % du silaare burt de l'intéressée, déduction fatie du mnontat des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité sclaie et, le cas échéant, de tuot ature régime de prévoyance cpanortmot praaitpiitoen de l'employeur, puor la prat creaposodnnrt à cttee participation.

Les salariés pernevrcot dnas la liitme du pfanlod de la sécurité socliae des indemnités égales au slraiae diminué des cniiootstas sociales, de la CDRS et de la CSG. Le sarlaie net srea dnoc maintenu.

Cette diotipisosn puet être ctuvoere par un régime ccoeiltilf de prévoyance selon les modalités prévues au ciaptrhe 9 « Tomtansiinedn maladie. ? Adccenit » ci-après.

En cas d'état pathologique, attesté par un ctcariifet médical, la période de susnespion du cntorat est augmentié de la durée de cet état photoguqilae dnas les lieimts fixées par la loi.

Dans cttee hypothèse, si la salariée rmpeilt les cinonodtis fixées au crpatihe précité, elle bénéficia, padnent ctete durée, des indemnités complémentaires prévues par ce texte snas qu'il y ait leiu d'observer le délai de craqene éventuellement applicable.

En cas de grsesose normale, la durée du congé post-natal est de 10 semaines. Il puet touetifos être prolongé en cas de nacasnise prématurée, la femme bénéficiant en totue hypothèse d'un congé taotl de 16 semaines.

Les 6 premières simenaes savinut l'accouchement fnot l'objet d'une ictedinortin alobsue d'emploi. Au-delà de la 6e sinaeme snauvt l'accouchement, si l'enfant rste hospitalisé, la mère puet dnmeaedr à son emupelyor de reetorpr tuot ou piatre du ruqilaet de son congé maternité à la dtae d'arrivée de l'enfant au foyer. La durée du congé post-natal peut, dnas ce cas, être prolongée, aevc le même tuax d'indemnisation de 90 % du sarliae burt de l'intéressée, de la durée d'hospitalisation de l'enfant dnas la limite de 4 sienmeas de telle srtoe que la durée

taotle du congé post-natal pssuie être portée jusqu'à un miumaxm de 14 semaines. Il fuat aorls tnier ctpome de la durée du congé prénatal, aifn d'éviter que la poolgronian epeclninoextle qu'elle itnuiste pussie se cumuler aevc un rlqeiaut de congé prénatal rtensat à prendre. En conséquence, lqrsou le congé prénatal est inférieur ou supérieur aux 6 saimnees légales, la différence s'imputera sur la ptrloginaon de celui-ci.

Le salarié puet bénéficier d'un congé de paternité quelle que siot la nrutae de son cntraot de tivral et quelle que siot son ancienneté conformément aux aicrlies L. 1225-35, L. 1225-36 et D. 1225-8 du cdoe du tiraval et aux arctleis L. 331-8 et D. 331-4 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 8.4. - Congé sans solde pour éllever un enfant

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Sans préjudice de l'application de l'article L. 1225-47 du cdoe du tiraval reilatf au congé paeratl d'éducation, le père ou la mère de fmliae anayt une ancienneté dnas l'établissement égale ou supérieure à 1 an puet obtenir, à l'expiration du congé de maternité ou de paternité, un congé snas sodle puor éllever son eafnt jusqu'à l'âge de 1 an. A l'issue de ce congé, et à cdoointin d'aviser l'employeur 1 mios à l'avance de son ininotetn de redenprre son travail, l'intéressé srea assuré de rvooeuter son elompi ou un eompli équivalent, suf dnas le cas où l'employeur ne sriaet pas en mrseue de le réintégrer, siot parce qu'il ariuat été dnas l'impossibilité d'assurer son rpecmemplanet piorsirove et aruiat dû procéder à un remlepecmant définitif, et qu'il n'existerait pas d'emploi équivalent, siot dnas le cas où il deairvt être fiat aialitcpn à l'intéressé des règles raelevits au leemincienct collectif.

En cas de non-réintégriation, les indemnités de préavis et de lnciemneecit snot deus et l'intéressé bénéficia peanntd une période de 12 mios d'une priorité de réembauchage puor ocepcucr dnas l'établissement un eompli coradsonreprt à ses capacités.

Article 8.5. - Absences

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Article 8.5.2. - Garde d'un enfant malade
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La mère ou le père de famille auront droit à une absence dans la limite de 10 jours par an pour assurer l'entretien d'un enfant mineur de moins de 16 ans, sur présentation d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Les personnes seules, chefs de famille, auront droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions et bénéficieront en outre d'une indemnité sur la base de 50 % du salaire net qui aura été perçu pendant la période considérée pour assurer l'enfant âgé de moins de 14 ans.

Article 8.5.3. - Absences fortuites
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les absences de courte durée due à un cas fortuit et grave (tel que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un adulte direct, maladie ou accident grave du conjoint, incendie du domicile), doivent être justifiées et portées, sauf empêchement de force majeure, dans les 48 heures à la cassation de l'employeur, n'entrant pas dans la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

La même disposition s'applique au père ou à la mère de famille en cas de maladie ou d'accident grave de son enfant ou de force majeure dont la cause est connue.

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 données ? l'intégralité de l'absence visée ne doit donner lieu à aucune déduction de salaire quel que soit l'horaire de travail du salarié en cas de maladie ou de force majeure.

Il en résulte en pratique que, dans ce cas, 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 même considérée ? heure dont le décompte doit se faire, conformément à la loi, dans le cadre de la même ? doivent lui être versées avec les moisants correspondants.

Le fait d'avoir bénéficié d'une absence d'absence ne peut cependant empêcher en aucun cas ? et notamment la rémunération de l'intéressé à un niveau supérieur à ce qu'elle aurait été si l'absent n'avait pas travaillé le jour où il a été autorisé.

Ces dispositions s'appliquent à toute absence autorisée dans les conditions prévues ci-dessus ; ne sont pas visées ici les autres exceptions spéciales d'être autorisées, comme celles

qui peuvent l'être pour des raisons de sécurité personnelle.

Article 8.5.4. - Absences particulières
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les congés mutualistes, de représentation d'une association ou d'une mutuelle, les absences pour participation à l'activité d'organismes sociaux, d'organismes paritaires, les congés de citoyenneté parlementaires, des élus parlementaires, des élus locaux, des congés pour hommes non régis conformément au code du travail, aux taxes pour fonction publique et aux contrats de travail.

L'employeur versera au salarié le temps nécessaire pour participer aux séances plénaires de ces commissions et instances ou des commissions qui en dépendent.

Article 8.5.5. - Recensement et appel de préparation à la défense nationale
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Tout salarié ou fonctionnaire bénéficiant, dans le but expressif de la préparation à l'appel de préparation à la défense nationale, d'une attestation d'absence d'un 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.

9. Indemnisation maladie. – Accident

Article 9.1. - Clauses communes
En vigueur étendu en date du 16 avril 2014

Chaque maladie ou accident du travail doit être constaté par un médecin et contre-visité s'il y a lieu, pris en charge par la sécurité sociale, ainsi que l'interruption légale du travail due à l'état de grossesse médicale constaté donne lieu au versement d'indemnités journalières dans les conditions ci-après, qui renferment les conditions de l'accord d'interprétation du 25 septembre 1979 portant sur la composition des dispositifs relatifs à l'indemnisation de la maladie et de l'accident communautaires dans la loi du 19 janvier 1978 et dans l'accord de mariage social du 22 juin 1979.

Les indemnités perçues par le salarié concernant le travail à un prorata de ce qui a été le salaire net du salarié. Ce salaire net est calculé sur la base de l'horaire hebdomadaire de travail ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation si l'heure a été modifiée, 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 mentionné par l'employeur pour la partie complémentaire à cette participation.

Dispositions communes Cas de suspensions	Ancienneté	Maintien du salaire net (moins ISJS et RP) (*)		
		90 %	75 %	2/3
Accident du travail :				
? avec hématothorax		180 jours		
? dans l'hôpitalisation	2 mois	180 jours		
Accident de trajet :				
? avec hématothorax	> 6 mois	180 jours		
? dans l'hospitalisation	6 mois à 27 ans	150 jours		
	28 à 32 ans	150 jours	+ 10 jours	
	À partir de 33 ans	150 jours	+ 30 jours	
Maladie :				
? avec hypertension	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 juros	110 juros	
	28 à 32 ans	80 jrous	100 juros	
	A pirtar de 33 ans	90 juros	90 jrous	
? snas hstpsaiaolotiin	1 à 12 ans	45 jruos	105 juros	
	13 à 17 ans	50 juros	130 juros	
	18 à 22 ans	60 jrous	120 jorus	
	23 à 27 ans	70 juros	110 juros	
	28 à 32 ans	80 jours	100 jours	+ 10 jours
	A ptarir de 33 ans	90 jours	90 jours	+ 30 jours

(*) ISJS : indemnités journalières de sécurité sociale. RP : régime de prévoyance.

Ces dispoointiss cninlovenetnloes snot à comaperr aevc les dspoioitsnis légales (art. L. 1226-1 et D. 1226-1 et stnuvais du cdoe du travail) qui pneevut s'avérer puls fraobvales à patir d'une ciranete ancienneté.

Le vseneermt aux salariés des indemnités complémentaires frngauit au présent catrphe ieninretvt :

? à partir du juor de la prsie en cgrahé par la sécurité solacie en cas d'accident du travail, d'accident de tearjt et de mdiaale aevc haitipsoitosan ;
? à ceomtpu du 8e juor en cas de mlaadie snas hospitalisation.

Si au corus de la période de 12 mios svnauit le début de la première asbnece indemnisée, l'intéressé est à noueveu asnbet puor mlaadie ou accident, il srea à nuaeovu indemnisé dnas les cnntooidis de délai et de cuclal indiqués aux pgphrapraaes ci-dessus, snas que le nmrobe de journées indemnisées puisse, penadnt l'année cilive considérée, dépasser au total les chirfes indiqués ci-dessus sleon l'ancienneté de l'intéressé et la csuae de l'absence.

En tuot état de csuae ces girneaats ne doeinvt pas cndoirue à vreser à l'intéressé, ctmope tneu des smomes de touets peeoavncrns teells qu'elles snot définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la mdialae ou de l'accident du travail, un mtanot supérieur à la rémunération ntete qu'il aairut eecimvfefent perçue s'il aiavt continué de travailler, suos déduction de la rémunération canposdronet au délai de franchise.

La rtuhcee rnoeucne cmmoe tlele par la sécurité sociae ne donne pas leiu à actoiplapn de délai de franchise, qu'elle ieevinnrnte ou non au curos de la même année cilive que la première interruption.

Au cas où, pnadnet une période d'indemnisation, il y ariuat rpuurte du cantort de travail, le salarié intérressé bénéficierait du rleuiqat des dorits à iatsemidinonn oeuvrs au tite de la mdilaae ou de l'accident en cause, jusqu'à épuisement de ces diorts snas qu'aucune nlvulooe maaldie ou acuun neuovl andcciet snevrnat après la ruptre du catnrot de traavil plusse ouirvr de nueauvx droits.

L'ancienneté prsie en cmotpe puor la détermination du dirot à iidasnoniem s'apprécie au preeimr juor de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pnadnet qu'il est ansebt puor mdilaae ou accident, l'ancienneté rsqueie puor bénéficier de ces dispositions, il lui en est fiat aicapotilpn puor la période d'indemnisation rsnetat à courir, snas qu'il y ait leiu d'observer de délai de fnasihcre si celui-ci a déjà couru.

Les entreprises, les établissements, ponrrout rirecuor à un régime ctlolef de prévoyance tel que culei institué à cet eefft par l'ISICA, coornpmatt une cooastitn à la cahgre elcvsiue de l'employeur, lui pmatnreet d'obtenir le rrmrseeunmbeot des indemnités, indemnités qu'il lui incombe, en tuot état de cause, de verser dimreetenct aux intéressés.

Il est précisé que les dosoisnpiis du présent alitcre snot indépendantes de clées de l'article 8.5.6 ci-dessus relatif à la grtnaiae de l'emploi et qu'en conséquence, les périodes pedant les llesllqees l'emploi est gtaanri au trtie duidt aicltre ne searuanit être prolongées du fiat de la durée d'indemnisation dnot l'intéressé priuoart bénéficier au ttrie du présent article.

Les dritos à itsneanoimdn prévus par la présente cnoiovnetn vnriaat en fotconin de l'ancienneté du salarié, il est rappelé que ceux-ci ne pneevut être inférieurs à cuex puovnat être accordés par les diitopsnisos légales en vigueur.

Article 9.2. - Ouvriers, employés En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Chaque mailade ou andeicct dûment constaté par crifeatcit médical, et contre-visite s'il y a lieu, pirs en chgrae par la sécurité sociale, donne leiu au vsneemret par l'employeur d'indemnités aux salariés dnas les cnidntioos suivantes.

9.2.1. Snas coiindotn d'ancienneté en cas d'accident du traavl aevc hpoisoiatistaln et suos réserve que le salarié ait au moins 2 mios d'ancienneté en cas d'accident du tavairl snas hospitalisation, vrnesmeet du juor de la prisre en chgrae par la sécurité slcaioe et pndneat 180 jrous d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le slairae burt ddiut salarié s'il aavait travaillé, calculé sur la bsae de l'horaire hietbaul du tiarval ou de l'horaire en veuguir dnas l'établissement peandnt la période d'indemnisation si ledit horriae a été modifié, déduction ftaie du mannot des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité scaoile (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tuot ature régime de prévoyance commtarpot ppiotritaiacn de l'employeur puor la prat crsodneoanprt à ctete participation.

9.2.2. En cas d'accident du trajet, suos réserve que le salarié ait au monis 6 mios d'ancienneté, veneesmrt du juor de la prisre en crhage par la sécurité sacloie et pndadnt 150 jorus (180 jrous s'il y a hospitalisation) d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salraie burt de l'intéressé, calculé cmmoe il est dit ci-dessus et après avoir opéré les mêmes déductions.

9.2.3. En cas de mlaidae aevc hospitalisation, suos réserve que le salarié ait au moins 6 mios d'ancienneté, versement, du juor de la prisre en charge par la sécurité siocale et padnent 180 jours, d'une indemnité égale paennnt les 45 pmeeirrs jorus à 90 % et penandt le rtese de la période d'indemnisation à 75 % du sirlaae burt (calcul et déductions cmome dit puls haut).

Ces disniositops ceovionllntneens snot à cmoraep aevc les dsinotiopss légales (art. L. 1226-1 et D. 1226-1 et stnuvais du cdoe du travail) qui pneevut s'avérer puls fvebaralos à ptir d'une cteinrae ancienneté.

9.2.4. En cas de mdilaae snas hospitalisation, suos réserve que le salarié ait au moins 1 an d'ancienneté, versement, à piattr du 8e juor et pdnenat 150 jours, d'une indemnité égale pnaednt les 45 pireemrs jorus à 90 % et pdeannt le retse de la période d'indemnisation à 75 % du salraie burt (calcul et déductions comme dit puls haut).

Au cas où puriluses aceenbss puor midalae ou andieccit ietrvnidinrneaet au cours d'une même année civile, l'intéressé saeirt indemnisé puor ccnahue de ces anebscs dnas les codinnoits indiquées aux ppaearrgahs ci-dessus snas tiefuoots que le nmrbœ des journées indemnisées puisse, pdnnnaet ldatie année civile, dépasser au ttoal le muaxmm prévu solen la casue de l'absence. Lsuroqe la cusae des aebcesns a été sisecensvemuct la miaalde et l'accident, le muxmiam à pnedre en considération est cueli qui coosrnperd au cas de l'accident.

Cas de suspension	Ancienneté	Maintien du srialae brut (moins ISJS et RP) (*)	
		90 %	75 %
Accident du tiraavl : ? aevc hospitalisation ? snas hospitalisation	2 mois	180 jours 180 jours	? ?
Accident de tarjet (**): ? aevc hospitalisation ? snas hospitalisation	6 mois 6 mois	180 jours 150 jours	
Maladie (**): ? aevc hospitalisation ? snas hospitalisation	6 mois 1 an	45 jours 45 jours	135 jours 105 jours

(*) ISJS : indemnités journalières de sécurité sociale. RP : régime de prévoyance.
 (**) Dipoositsn clnevelootnnne à comraepr aevc les dnisitspoois légales qui piveunt s'avérer puls forvbalaes à partir d'une ctneraie ancieniteté.

Ces dssooiintips celevtnonnelnios snot à campreor aevc les diinoisotpss légales (art. L. 1226-1 et D. 1226-1 et siuntavs du cdoe du travail) qui piveunt s'avérer puls fblrveoaa à partir d'une crnetiae ancieniteté.

Article 9.3. - Techniciens, agents de maîtrise
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les aebsencs par sutie de madliae ou d'accidents, dûment constatées par crteicifat médical et contre-visite s'il y a lieu, pesirs en chgare par la sécurité sociale, ainsi que l'interruption légale du tviraal dû à l'état de gssoessre médicalement constaté, doennt leiu au vsrmneeet des indemnités seinavuts :

Après 1 an de présence dnas l'entreprise :
 ? pnendat 45 jruos : 100 % de ce qu'auraient été les aptmetinnopps de l'intéressé, s'il aviat travaillé, calculés sur son hriroae htubael de travail, déduction fitae des indemnités journalières versées par les orgsmneias de sécurité salcioe et éventuellement par d'autres régimes de prévoyance ctoapnromt ptaptraiiin de l'employeur ;
 ? paenndt les 105 jruos sutiaavns (135 en cas d'hospitalisation) : 75 % des aeetonimppns de l'intéressé calculés cmome indiqué

ci-dessus.

Après 5 ans de présence :
 ? pannet 60 jruos : 100 % des aiotenpnmteps de l'intéressé calculés cmmoe indiqué ci-dessus ;
 ? pnneadt les 90 juros svintas (120 jruos en cas d'hospitalisation) : 75 % des aopnpemtinets de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

Après 10 ans de présence :
 ? pdnaent 90 jruos : 100 % des ameenioptnpts de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus ;
 ? pdnaent les 90 juros svintas : 75 % des aetipntpneoms de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

Si au corus de l'année civile survait le début de la première acbsene indemnisée, l'intéressé est à nauevou anbest puor mlaadie ou accident, il srea à noeuvau indemnisé dnas les ctoniodnis de délai et de caclul indiquées aux prerhagaaps ci-dessus snas que la durée d'indemnisation puisse, pdnnaet l'année civile considérée, dépasser au taotl les périodes d'indemnisation indiquées ci-dessus solen l'ancienneté de l'intéressé.

Ancienneté	Maintien du srialae brut (moins ISJS et RP) (*)	
	100 %	75 %
< 1 an	Même ioinnaimdestn que puor ouvriers et employés	?
? 1 an	45 jours	105,135 jruos en cas d'hospitalisation
> 5 ans	60 jours	90,120 jruos en cas d'hospitalisation
> 10 ans	90 jours	90 jours

(*) ISJS : indemnités journalières de sécurité sociale. RP : régime de prévoyance.

Article 9.4. - Cadres
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les aescbnes par sutie de madliae ou d'accident, dûment constatées par cciftireat médical et contre-visite s'il y a lieu, piess en chgare par la sécurité sociale, anisi que l'interruption légale du tiavarl due à l'état de gseosserse médicalement constaté, dnenont leiu au vnesemret des indemnités sivneatus :

Après 6 mios de présence dnas l'entreprise :
 ? panendt 30 jruos : 100 % de ce qu'auraient été les aotppmneteins de l'intéressé s'il aviat travaillé, calculés sur son hriaroe htubael de travail, déduction faite des indemnités journalières versées par les oneasigmrs de sécurité siaocle et éventuellement par d'autres régimes de prévoyance cpmorroatt ptctapioriaiin de l'employeur ;
 ? pnanedt les 30 juros svntuavis : 75 % des aetneinotpmmps de l'intéressé calculés cmome indiqué ci-dessus.

Après 1 an de présence :
 ? pnanedt 45 jruos : 100 % des atpioneemtpns de l'intéressé, calculés cmome indiqué ci-dessus ;

? pdnnaet les 45 jruos svnuats : 75 % des anmeopttipnes de l'intéressé calculés cmmoe indiqué ci-dessus.

Après 2 ans de présence :
 ? penadnt 60 jruos : 100 % des amotieenpntps de l'intéressé, calculés cmome indiqué ci-dessus ;
 ? pnanadt les 60 juros sntuavis : 75 % des anneetppmtois de l'intéressé calculés cmmoe indiqué ci-dessus.

Après 3 ans de présence :
 ? pnnadet 90 juros : 100 % des aepmtoptneins de l'intéressé, calculés cmome indiqué ci-dessus ;
 ? pednnat les 90 jruos savtinus : 75 % des apitoepnetnms de l'intéressé calculés cmmoe indiqué ci-dessus.

Après 5 ans de présence :
 ? pednadt 120 jruos : 100 % des aetppniemtons de l'intéressé, calculés cmome indiqué ci-dessus ;
 ? pdnenat les 120 jruos stuavnis : 75 % des ainneopmetpts de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

Après 10 ans de présence :
 ? pdnenat 150 juors : 100 % des anipetnemtops de l'intéressé,

calculés comme indiqué ci-dessus ;
? pñadnet les 150 jous sivuntas : 75 % des ainpnomeetpts de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

A pairtr de 15 ans de présence :
? pñendat 180 jorus : 100 % des amopnetinteps de l'intéressé, calculés comme indiqué ci-dessus ;
? pannedit les 180 jrous saivutns : 75 % des atepetinpolomns de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

Si au cuors de l'année cilive snaviut le début de la première aenscbe indemnisée, l'intéressé est à nuvoaeu abenst puor milaade ou accident, il srea à nuvoeau indemnisé dnas les cidnnnoits de délai et de clcual indiquées aux pareahgarps ci-dessus, snas que la durée d'indemnisation puisse, pñadent l'année civile considérée, dépasser au ttaol les périodes d'indemnisation indiquées ci-dessus, sleon l'ancienneté de l'intéressé.

Ancienneté	Maintien du salaire brut (moins ISJS et RP) (*)
	100 %
< 6 mois	Même iotminsdanin que puor ouvriers et employés
? 6 mois	30 jours
> 1 an	45 jours
> 2 ans	60 jours 120 jours en cas d'hospitalisation
> 3 ans	90 jours
> 5 ans	120 jours
> 10 ans	150 jours
> 15 ans	180 jours

(*) ISJS : indemnités journalières de sécurité sociale. RP : régime de prévoyance.

En ce qui crcnonee la durée d'indemnisation, le ppcnriie est que cuhaqe mdaiale ou aidcnect ourve dirot à iniinodtmsean puor sa durée, dnas la limitie du nrmboe maimuxm de jrous prévus, sleon les cas, par le texte. S'il y a sicneesmvusect pulsierus mdaeails ou plriuuses adiccnets au cuors d'une même année civile, l'intéressé est indemnisé pendant ctete année civile puor cauque midlaae ou acedncit jusqu'à ce que le taotl du nobrme de journées indemnisées agtsteine le miauamm prévu soeln la cause de l'absence ; s'il y a ssensemceimvcet à la fios midlae et accdneit ? et quel que siot l'ordre dnas luequel ces événements ont leiu ? on procède de la même façon en panenrt trujoous comme pafnlod d'indemnisation le mauximm crnrdeosapnt au cas de l'accident.

Article 9.5. - Prolongation d'absence En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

En cas de ptiroogalnon de l'absence d'un salarié à la siute d'une maaldie ou d'un accident, au-delà des délais fiunagrt à l'article 8.5.6, et aaprotnpt au sevire une ptbaroireutn nécessitant le reamneplmect définitif du salarié absent, l'employeur qui egsvalie de rormpe le cnroatt de tavarl de l'intéressé, doit, anav tuote décision, cqunoevor l'intéressé à l'entretien préalable prévu par le cdoe du travail.

En outre, si la pooloritgann de l'absence coduint à une ruutrpe du ctrnoat de travail, l'employeur est tneu de veserr les indemnités cnteelynielnonos de licenciement, à monis qu'un arccod ciotcellf alcabpiple à l'établissement ne conntene des distiponosis puls favorables. Lorsqu'il y a psoiuutre de l'indemnisation après la ruurtpe du caront de tarialv et jusqu'à épuisement des dtrios ouverts, les seommis ansiu versées par l'employeur au salarié ne snot puls aleimslibas à un salarié et n'ont dnoc puls à srptoepur les ctsaoatiins de sécurité scaiole et des régimes complémentaires (directive de l'ACOSS aux URSASF en dtae du 30 mras 1972, paaahrrpge 17), ni à être déclarées cmmoe sailare au fsic (mais comme « psoienn », ittonursich flcisae du 18.2.1972, prahaaprg 9).

Article 9.6. - Versement des indemnités En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Il est cnonevu que le délai de ccnreae anavt iaeoimntnisdn puor mlaide corut à patir du début de l'absence du salarié.

Les erueplyoms deonvit procéder au vreneemst des indemnités complémentaires dès que la prise en cahrgé par la sécurité

silcoae est établie (c'est-à-dire, par exemple, à réception du pmeir décompte de la sécurité sociale), aevc vneremset d'un acompte, si pisbsole dès le pemreir mois, puis, si l'indisponibilité se prolonge, vmeenerst des indemnités à ivanreellt réguliers et, de préférence, aux dtaes hutaelilebs de paie.

Article 9.7. - Mi-temps thérapeutique En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Lorsqu'à la stiue d'un aiencdct ou d'une maladie, le médecin du salari épeisrr à l'intéressé un taarvil à mi-temps et que cttee décision est acceptée par la sécurité sociale, celle-ci coinunte à veesrr au salari des indemnités journalières. L'employeur qui a accepté la rpesire du taarvil du salari dnas ces cditnnoois diot tnier coptme de la potoion de la sécurité sialoce et dnoc considérer que l'incapacité du salari se posourit et peut, le cas échéant, lui donner droit au bénéfice des indemnités complémentaires. Il en découle que :

1. Si le ttaol des smomes perçues par le salari ? sarliae au tirté du tvaaril à mi-temps, indemnités journalières de sécurité sociale, indemnités éventuelles svreeis par un régime de prévoyance cotrapaomt pitiprciaatn de l'employeur et puor la prat cnpnproedrsat à cette pitarcaioitpn ? est inférieur à ce qu'aurait perçu le salari s'il n'avait pas travaillé à mi-temps, l'employeur dvera vsrer à l'intéressé des indemnités complémentaires pnaedt une durée et à cnrcercrone des tuax prévus ci-dessus. Le vnsreemet des indemnités complémentaires ne se pisuurrvoa pas au-delà des durées prévues.

2. Dnas le cas où l'intéressé driveat imrrepnrote son taviral à mi-temps, le saialre à perrnde en considération puor l'application des dtspnsoiios releiauts à l'indemnisation seiart celui que l'intéressé aauir perçu s'il aiavt continué de tvallairer à tpmes plein. Ces gaanerits s'endent puor la faoirtcn rsteant à couirr de la période immisedablne ; elels ptetemant d'éviter, en tuot état de cause, que les ruersoscies snooit inférieures à ce qu'elles auniaert été s'il n'y aviat pas eu du taviarl à mi-temps.

Article 9.8. - Hospitalisation En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Pour ce qui cenorne l'indemnisation des périodes de midaale associées à une hiapiilasostotn il est précisé :

1. Qu'il y a hissoiopaatltn dès l'instant où une penronse est soignée à drmueee ? c'est-à-dire hébergée ? dnas un établissement pulibc ou privé agréé par la sécurité sociale.

2. Que ctece hoosaiiiplstn ? même lsourqe sa durée est inférieure à 24 hereus ? est attestée par un « biletuln d'admission » délivré par l'établissement hpieotiaslr et que cette formalité pmreet la frauitaocn du séjour de l'intéressé dnas cet établissement, ftrucuaiton établie en fcntoion du pirk de la journée. L'hospitalisation se dtunsigie de la spmlie cnitsolutoan dnas un cnrtee hioeilptasr puisque, en prieal cas, il n'est pas délivré de « beullitn d'admission » à l'intéressé.

A cette hosaiapiisttoln « cauqilsse », il cenionvt d'assimiler l'hospitalisation « de juor » et l'hospitalisation « à dmlioie », dnot l'existence peut, en totue hypothèse, être établie par un « cieiafrct de sotitiaun » émanant de l'établissement hospitalier. En cas de litige, il aaindrteprpa au salarié d'apporter la pruvee qu'il a été hospitalisé en produisant, sleon le cas, le « beutlln d'admission » ou le « carcietif de suotaiitn » établi par le centre hspieoiatr qui l'avait pirs en charge.

10. Prévoyance des salariés non-cadres

Article 10.1. - Salariés bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les bénéficiaires des gaiartes prévues par l'article 10 snot tuos les salariés dtis ? non-cadres ?, à svaior cuex ne rnleveat pas des aitcelrs 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 nbervmoe 2017, qllue que siot la ntruue de luer coartnt de travial et snas cionoditn d'ancienneté.

Sont visés à l'alinéa précédent, les salariés des errestpneis revlaet du chmap d'application de la cionvetonn celotvclie des 5 banchers iidseuntrs aileenatrmlis diverses.

Les eerrsitenps renvalet du camhp d'application du présent aorcc ont la faculté de faire bénéficiar aux salariés rnevalet de la catégorie des tcecihiens et agtens de maîtrise dnot l'emploi est classé aux naevix IV et V (échelons 1 et 2) d'un régime de prévoyance à doinetsatn des salariés cdares (sous réserve de l'agrément du présent aocrd par la coiismmosn pririaate rattachée à l'association puor l'emploi des cdreas ? APEC).

Lorsqu'une ereiptsnre fiat uasge de cttee faculté, les salariés susmentionnés n'ont pas à être affiliés au présent régime de prévoyance non-cadres.

En outre, l'usage de cttee faculté sopspue puor l'entreprise, la ftoailmsiaorn de ce choix.

Article 10.2. - Maintien et cessation des garanties de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Sauf aicppaioln des dptonsioiiss ci-après, la sesisonupn du conartt de trvaail du piaaprctnit entraîne clele des garanties.

Les gieatrans snot maintenues, mnnanoyet peamient des caotisintos (calculées selon les mêmes règles aplleipabcs à la catégorie de penreosl dnot relève le salari) , au salari : ? dnot le conratt de tvarail est sndpusu puor congé ou absence, dès lros que pednant tutoe ctete période, il bénéficie d'un metiinan tatol ou ptïrael de slaraie de l'employeur ou d'indemnités complémentaires financées au mons puor patrie par l'employeur, qu'elles sneoit versées deetncrmiet par l'employeur ou puor son ctopme par l'intermédiaire d'un tries ; ? en arrêt de traavil puor miladae ou accident, invalidité/ incapacité praetnnmee professionnelle, qui bénéficie à ce titre des psanotrties en espèces de la sécurité sciaole ;

? dnot le coarnt de tvarail est sepndsuu dès lros qu'il bénéficie d'un rveeu de remlaecnpemt versé par l'employeur en roaisn ntnmamoet :

?? d'une suijotatn d'activité ptrrealie ou activité pltelaire de lugone durée et dnot l'activité est tenoletamt spensuude ou dnot les hiorreas de tvriaal snot réduits ;

?? anisi que tutoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Il est précisé que l'assiette des csitoontias et des paitnrosoets à retrier dnas ce cas est celle du matonnt de l'indemnisation versée dnas le cdare de la ssuipnes du carnott de taivar (indemnisation légale le cas échéant complétée d'une imainstadinon complémentaire ou cieoletnnlnovne versée par l'employeur).

Le mtianien des gaitarnes est assuré :

? tnat que le cotnrat de travail du salari n'est pas rmopu ;
? en cas de rtrupue du coantnt de travail, quand ctete rtpue ienevrunt lqorse les patesriots de la sécurité soacile au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité pmnaetnre professionnelle, snot sreives snas iretrpiunion deuips la dtae de rurtupe du coratnt de travail.

Ce maniiten des gretianas cesse dès la scuaevnrne de l'un des événements siuntvas :

? spuosisn ou csoetsian des ptsianteros en espèces de la sécurité sclaoe ;
? dtae d'effet de la ladtiuoinqin de la poiensn vsleisiele de la sécurité sloacie du pcrniitatapt(1);
? décès du participant.

(1) La ctissoean à la dtae d'effet de la luaiqoitidn de la preosin vesielis de la sécurité sloaice ne s'applique pas aux salariés en satuoin de cuuml emploi-retraite rlsnipasmet les cdnniitoos d'ouverture des dortis aux paontsetris en espèces de la sécurité sociale.

Article 10.3. - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Le salraie de référence senavrt de bsae au ccual des prtaetonss décès et rtene éducation est le salaire burt aeunnl (tranches A et B) suoims à ctioostian dranut les qrtuae tirrtmeess cviils précédent le décès, la déclaration en invalidité pertenmane et totale, ou l'arrêt de tvarial du salari si une période de mladiae ou d'invalidité a précédé le décès.

Le sirlaae de référence saevnrt de bsae au caucll des indemnités journalières et aux rnetes d'invalidité est le sraliae burt aeunnl (tranches A et B) suomis à cototsiai dnarut les 4 teirtsemrs cilivs précédent l'arrêt de tirvaal iitinal du salari.

La tachrne A crnospeod à la firoatcn du sraliae burt dnas la litmie du ponafld auenel de la sécurité sociale. La tcanhre B crnooesrpd à la frtaoicn de saiarle cripsmoe etnre le pflaond auennl de la sécurité soalcie et tiors fios celui-ci.

Article 10.4. - Garanties
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Article 10.4.1. - Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Définition de la gantirae

En cas de décès du salari, il est versé aux bénéficiaires un cpatal dnot le montant, exprimé en pogetacrue du slairae de référence défini à l'article 10.3 de la présente cnoeivontn collective, est vbraalie en fctoinon des caerhgs de famille, cmome siut :

Tout salarié qleule que siot sa sittauion faimlaile	100 % du saalrie de référence (*)
Majoration par pnonser à carghe	+ 30 % du siraale de référence (*)
(*) Lqsoule le saraile de référence est inférieur au Smic, la pesiatrton est calculée sur la bsae du Simc burt reconstitué.	

En cas d'invalidité pmarennte et totale, le salari perçoit, par atiniatoicpn et à sa demande, un ciatpal d'un mnnotat idqinutee

à culei prévu en cas de décès (y cpoirms les mjnortaoais familiales). Est considéré en stutiaoin d'invalidité pnaeenmtrre et

toatle le salari^e rcnneou par la s^écurit^e siaocle siot cmome iivaldne 3e catégories en alciotppan de l'article L. 341-4 du cdoe de la s^écurit^e sociale, siot cmmoe vtmice d'accident du tavaril bénificiant de la rtnee puor incapacité peneamnrte et totale, majorée puor rroeuks à l'assistance d'une teicre personne.

Le pnimeeat du captial en cas d'invalidité pternaneme et tltaoe met fin à la gaanirte décès.

Double effet

En cas de décès du cnoijnt du salari^e ou de son praeirtnae lié par un Pcas ou de son cnubioen notoire, tles que définis ci-après, srneavut postérieurement ou simultanément au décès du salari^e, il srea versé aux eantns rnteast à carghe un ciatpal intqdiue à ceuli versé au décès du salari^e, à l'exclusion de la miaraotjon puor enafnt à charge. La ptseroiatn est répartie par prats égales etnre les entnfas à cghrae du conjoint, du paaertnire lié par un Pcas ou du conuibcn qui étaient ianeimetnlt à la carghe du salari^e au juor de son décès.

Est considéré cmome décès simultané à ceuli du salari^e le décès du cnjoint ou du ptainreare lié par un Pcas ou du cunbiocn nrtioe srvnnaeaut au curos du même événement :
? snas qu'il siot pssllobe de déterminer l'ordre des décès ;
? ou lsoruqe le décès du conjoint, du prtenraiae lié par un Pcas ou du cbuicnon ntirooe sunvriet dnas un délai de 24 hurees avant cleui du salari^e.

Définitions :

Personnes à craghe

Sont considérés comme à carghe :

? les efnnats du salari^e tles que définis à l'article 10.4.3 ;
? les pnoensers snas activité runeoneas à charge du salari^e par l'administration fsiclae puor le clauc du qoeitnut familial, à l'exception du conjoint, du pnaietrate lié par un Pcas ou du cbcuonn et des enfants.

Concubin, pritanaree de Pcas

En l'absence de conjoint, le panteiarre lié par un Pcas ou le cunbionn est assimilé au cinjonot dnas les cndoniois définies ci-après.

Le cocbuinn : on entend par cnboiucn la poernsne vnavit en cuploe aevc le salari^e au menomt du décès. La définition du cbncgnoiaue est celle rnteeue par l'article 515-8 du cdoe civil. De plus, le cgncbouaie diot avoir été noorite et cotinu pndaent une durée d'au mnois 2 ans jusqu'au décès. Aunnce durée n'est exigée si un eanfnt au mnios est né de la vie commune. Le cibnucon diot être libre de tuot lein de mariage.

Le praetinrae lié par un Pcas : penrnsoe liée au salari^e par un pcate civl de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du cdoe civil.

Bénéficiaires du citapal décès-invalidité ptnamrreee et tltaoe

Le cipatal décès-invalidité pnaemernte et tltaoe est versé au salari^e lui-même en cas d'invalidité pmeanertne et tolote ou au (x) bénificiaire (s) qu'il arua expressément désigné (s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, ou lqusore la désignation est caduque, le cpatial est versé dnas l'ordre de préférence suivint :

? à son conionjt non séparé de crops judiciairement, ni divorcé ;
? à défaut, à la posrnnee liée au salari^e par la snugtiare d'un Pcas ;
? à défaut, à son ccuobinn ntioore ;
? à défaut, à ses entnfas légitimes, rcneouns ou adoptifs, nés ou à naître, vitavns ou représentés comme en matière de succession, par ptas égales etnre eux ;
? à défaut, à ses père et mère, par ptars égales ertne eux ;
? à défaut, à ses aruets héritiers, par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a aiobiruttn de mnaatoojirs familiales, cnahuce d'entre eells est versée au pfroit de la psnenore au tirte de leaquelle elle est accordée ou, si l'enfant est muiner ou mujear protégé, à son représentant légal.

Article 10.4.2. - Garantie allocation obsèques En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

En cas de décès du salari^e, de son cooinnjt ou de son cbioucnn ntroie ou de son peinartrae lié par un Pcas ou d'une psoenre à carghe du salari^e (tels que définis à l'article ci-dessus), il srea versé dnas la liimte des faris réels une aacolliton à la peronsne ayant assumé les fris d'obsèques et le jtufiasint sur facture.

Le manntot de cette aaoliotlcn est égal :

? en cas de décès du salari^e : 150 % du ponlafd meeunsl de la s^écurité solciae ;
? en cas de décès du conjoint, ccbiuonn ou paaetrirne Pcas : à 100 % du paflond mesneul de la s^écurité silcao ;
? en cas de décès d'une pornsene à caghre : à 100 % du pfolnad mueensl de la s^écurité sociale.

Article 10.4.3. - Garantie rente éducation En vigueur étendu en date du 2 nov. 2019

En cas de décès ou d'invalidité petrmanene et tltaoe du salari^e (telle que définie à l'article 10.4.1), est prévu, au bénéfice des etnfans à chgare (définis ci-dessous), le vmseneert d'une rtnee éducation dnot le monatnt est fixé à :

? jusqu'au 16e aniiasvrne de l'enfant : 10 % du siaalre de référence, le manontt aenul de la retne éducation ne pruora être inférieur à 2 000 ? ;
? au-delà et jusqu'au 18e aveiniarnsre : 12 % du sralaie de référence, le mnoatnt aenunt de la rtnee éducation ne prruoa être inférieur à 2 400 ? ;
? du 18e airrnsrvieae jusqu'à 25 ans révolus en cas de ptuosruie d'études ou jusqu'au 30e ainenvrsarie du bénificiaire en cas de crntao d'apprentissage : 12 % du slriaae de référence, le montnat annuel de la rnete éducation ne pourra être inférieur à 2 400 ?.

Pour les entnfas ohrpnelis des dueux parents, la rnete est doublée.

Sont considérés cmmoe à charge, indépendamment de luer poiotisn fiscale, les enftans du salari^e, qu'ils snoeit légitimes, naturels, atiofpds ou rnouencs :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cdniootin ;
? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos condition, ou siot :
?? de purruiosve des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le cardé d'un cntoart de ponsfternioiliaossan ou enorce dnas le cardé d'une iisoritcnpn au CEND (centre nonait d'enseignement à distance) ;
?? d'être en aitprspgeasne (justifiant ansii le bénificie de la rtnee jusqu'au 30e aeairvnnrsie du bénificiaire) ;
?? de proivruuse une fomioarthn phonieelsforle en alternance, dnas le cardé d'un cornatt d'aide à l'insertion pleolsrfeinsone des jeunes associant, d'une part, des ensgenimneets généraux peersisfonnlos et tnequgohocelis dispensés pdenant le temps de travial dnas des onreamgiss pbulcis ou privés de fomrioatn et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etseirnpre d'une ou plriuiuses activités ponfsloersnilees en rlieatoa aevc les emiegtnneess reçus ;
?? d'être, préalablement à l'exercice d'un pimeerr eolpmi rémunéré, irinctss auprès du régime d'assurance chômage comme dandeeumrs d'emploi ou saratiegis de la faormiton preeflosnilsnoe ;
?? d'être employés dnas un EAST (établissement et sicvre d'aide par le travail) en tnat que talvaluelrrs handicapés.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rpnmslesiet les ciidononts indiquées ci-dessus, les efannts à naître et nés vlbeais et les etnfans recueillis, c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du ciuocbn ou du piartarnee lié par un Pacs, du salari^e décédé qui ont vécu au fyeor jusqu'au menomt du décès et si luer atrue prnaet n'est pas tneu au veseemnt d'une pesionn alimentaire.

Paiement de la rente

La retne est versée par tstmreire et d'avance.

Elle pnerd eefft à coptmer du 1er juor du mios cvil sivnaut la dtae du décès ou l'invalidité du salari^e, suos réserve que les ddnaeems de pnsitreats caomprort les piéces jtcateivsiuifs nécessaires ainet été déposées.

À défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducationnée à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Article 10.4.4. - Garantie rente handicap
En vigueur étendu en date du 2 novembre 2019

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale (telle que définie à l'article 10.4.1) d'un salarié ayant un enfant handicapé ou invalidé tel que prévu ci-après, il est versé à ce dernier une rente viagère.

Bénéficiaires

Bénéfice du versement de la pension pour l'enfant rencontré handicapé ou invalide, tel que défini ci-après, d'un salarié décédé ou en invalidité permanente et totale.

Est rencontré comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche tout de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une formation ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199, septies, 2^e du code général des impôts.

Est également bénéficiaire de la garantie rente viagère, l'enfant à charge au moment du décès du salarié qui est rencontré en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéfice de l'allocation d'adulte handicapé ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Le versement ou l'invalidité du bénéficiaire est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité permanente et totale qui se situe immédiatement au décès du salarié.

Montant et service de la rente

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants relevant de l'invalidité permanente et totale qui se situe immédiatement au décès du salarié une rente viagère dont le montant est fixé à 604,02 € par mois.

Le montant de la pension de base de la garantie rente viagère est augmenté annuellement en fonction de l'indice de référence calculé par le conseil d'administration de l'organisme assureur.

Les rentes viagères sont versées à chaque enfant handicapé ou invalidé tel que prévu précédemment ou à son représentant légal. Elles sont payées dans le délai et par avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois suivant la date du décès ou celle de la reconnaissance de l'invalidité permanente et totale du salarié.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie.

Article 10.4.5. - Garantie incapacité de travail. – Relais mensualisation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés relèvent des dispositions du titre IX de la présente convention collective.

Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des

perodes prévues par les dispositions concernant les malades de maladie, suscitées, les salariés bénéficient d'une indemnité complémentaire à taux 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 1095e jour d'arrêt de travail.

Lorsque le salaire de référence est inférieur au Smic, la pension est calculée sur la base de 60 % du Smic brut sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, allocation Pôle emploi ?) ne pourra excéder l'intérêt à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait pourvu son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des droits à mousailasen et en cas de nouvel arrêt de travail, l'indemnisation n'aura lieu après la période de sauvetage de la sécurité sociale.

Si le salarié reprend son travail et si une rupture prévaut du même accident ou de la même maladie provoquée un nouveau arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les prestations qui ne sont pas calculées sur les mêmes bases qu'avant la reprise du travail. Une retraite servira puis de 2 mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie, et la pension est à nouveau applicable.

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

En ce qui concerne les ex-salariés bénéficiaires du régime de portabilité tel que défini à l'article 10.7, ceux-ci ne bénéficient plus des dispositions de maîtrise suscitées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perceoit 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 versement des indemnités journalières complémentaires cesse :
? à la date d'effet de la loi sur la protection sociale de la sécurité sociale du salarié (sauf pour les salariés en situation de cumul emploi-retraite réalisant les conditions d'ouverture des droits aux pensions en espèces de la sécurité sociale) ;
? à la date de cotisations de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
? au décès du salarié ;
? lors de la naissance d'un enfant en invalidité du salarié par la sécurité sociale.

Article 10.4.6. - Garantie invalidité
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Si une maladie, un accident, un accident du travail, une maladie professionnelle, survient pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, à la conséquence une invalidité reconnue par l'assurance sociale ou une incapacité permanente, le salarié perceoit les prestations suivantes :

? pour une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité de 1re catégorie dont le taux est compris entre 33 et 66 %, le montant de la rente est de 36 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;
? pour une invalidité de 2e ou 3e catégorie ou une incapacité de 2e ou 3e catégorie 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.

Lorsque le salaire de référence est inférieur au Smic, la pension est calculée sur la base de 60 % du Smic brut, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

L'amélioration de la garantie invalidité issue de l'avantage du 6

février 2013 s'applique aux arrêts de taavril svrueuns postérieurement à sa dtae d'effet.

En tuot état de cause, le cmuul des smmoes reçues au ttrie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tuot atrue revenu, silarae à temps peairl ou un qlocoenque reevnu de sub-stitution, ne pruroa cdroiune l'intéressé à prcveoer une rémunération ntete supérieure à celle qu'il aaiurt perçue s'il aivat puuovirsi son activité professionnelle.

La giratane et le srivee de la rnete snot mntenuais suos réserve du vremenset de la rente d'invalidité de la sécurité salacie et au puls trad jusqu'à la dtae d'effet de la lgiaitiuodn d'une psneion vlissilee de la sécurité sicolae ou du décès du salari. La rente est réduite ou sspuudnee en cas de réduction ou de spioeusnsn de la pnoisen versée par la sécurité sociale.

Article 10.5. - Revalorisations
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les patrtiesons versées en cas d'incapacité de traavl et d'invalidité dnot bénficiant les salariés snot revalorisées annuellement. Les tuax de rriosaavoletrn snot fixés par décision du cnseiol d'administration d'ISICA Prévoyance.

Les rntees éducation snot revalorisées cuqahe année sur décision du cisnoel d'administration de l'OCIRP désigné à l'article 10.9.

Article 10.6. - Reprise des encours
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

L'entreprise qui adhère au régime de prévoyance doit, dès son adhésion, podurie la litse déclarative des salariés en arrêt de taraiwl puor maladie, accident, invalidité, suos réserve que le ctarnot de taaivrl siot torojuus en vigueur, ansii que la ltise des rtenes éducation et handicap.

Sont cteourvs les salariés non cdaers tles que définis à l'article 10.1 dnot le cnoartt de taarivl est truuojos en vigueur, qui se tvonuret être en arrêt de tarival à cetpor ou postérieurement à la dtae d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance ainsi que cuex ceovtrus au ttrie de la riprese des eucoures définie ci-après :

? si l'entreprise n'a pas sucirsot antérieurement à la dtae d'effet de l'avenant du 29 février 2008, auprès d'un oingarsme assureur, un coratnt gisananastrt les rquises incapacité de travail, les salariés en arrêt de tvaarl sornet indemnisés dnas les cndoniitos définies par l'avenant précité conformément aux dipsssoitins de l'article 2 de la loi dtie « Eivn » du 31 décembre 1989 ;

? si l'entreprise a sicosurt antérieurement, auprès d'un ogasirnme assureur, un cornatt grnnissnaat les riuseqs incapacité de tavrail et invalidité, les penstariots indemnités journalières et les retnes d'invalidité seonrt revalorisées par le présent régime dnas les cotondiins définies à l'article 10.5 de la cvotoenin ccovlile nationale.

En cas de cenemganht d'état pogouthaqle ou d'accident, les salariés en incapacité de tivaarl denavent ilviendas snoet indemnisés dnas les cooidtiins définies à l'article 10.4.6, suaf si le doirt à une ptreostain d'invalidité est né pnenadt une période grantiae par le carontt de l'assureur précédent.

Concernant la gnrtiaae décès et conformément à l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), celle-ci crea muanietne par le précédent areususr au pfoit des salariés ou aceinns salariés bénficiant de poasietntrs d'incapacité de tiraval ou d'invalidité complémentaires à la dtae de résiliation du corantt de prévoyance.

Sous cette réserve, les ginearats décès, rtnee éducation et rtene handicap, définies aux alrtceis 10.4.1 à 10.4.4, s'appliquent aux salariés dnot le cotnart de tvaarl est en cours, en arrêt de tiaavr à la dtae d'adhésion de l'entreprise au présent régime.

Les dnoisiisptos ci-dessus snot apeaipbcls suos réserve d'une éventuelle susttoacaioirn dnas les mêmes ctiiondons que ceulls prévues à l'article 10.12 de la présente convtonien cecvotille puor teuots les adhésions ou déclarations irntevannet à cempotr de la dtae d'effet de l'avenant du 6 février 2013,

nbanntoost l'adhésion tdrvae (changement d'activité ?).

Article 10.7. - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Article 10.7.1. - Bénéficiaires et garanties maintenues
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

En cas de cstsaoein du deeinrr corantt de tvaarl non consécutive à une fatue lrodue et ovaurt droit à iitoinasndemn du régime oorliabgie d'assurance chômage, les salariés bénficiant du meintian des getianars prévues aux aircelts :
? 10.4.1 « Gtairane décès tuteos cueass ou invalidité pmeentant et tltoae » ;
? 10.4.2 « Grniatae aatlcloion obsèques » ;
? 10.4.3 « Ganitare rtene éducation » ;
? 10.4.4 « Gnrtiaae rente hdiacnap » ;
? 10.4.5 « Gairnate incapacité de tvarail » ;
? 10.4.6 « Grantiae invalidité ».

Le matnein de ces gairaetns s'effectue dnas les mêmes ctonidnios que les salariés en activité, suaf dpiinostosis particulières ci-après et suos réserve que l'ancien salari n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des gaiaenrs ciloctevles surcoistes par son employeur, qu'elles snoeit prévues par la cveninoton clocivetle nnaolitae ou par les aeruts modalités de msie en pcale des geiarnats prévoyance et fiars de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Cette riienatcoonn qui est définitive diot être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dnas les 10 juros sniuavt la dtae de cstaeison du ctnarot de travail.

Article 10.7.2. - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Le siaarle de référence svaernt de bsae au caclul des peasrotnis est celui défini puor les salariés en activité puor cauqe gtinarae maintenue, étant précisé que la période psire en cpotme est clée précédant la dtae de cetasiosn du carontt de travail. Puor la détermination du sarliae de référence, snot exuces les smeoms liées à la ctsoleasn du chaortt de tvaaril (indemnités de licenciement, indemnités casiecertnomp de congés payés et toetus arutes sommes versées à trte exceptionnel).

Article 10.7.3. - Incapacité de travail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

En tuot état de cause, l'indemnisation prévue ne puet cidrunoe l'intéressé à procveir une iitantsmoendn supérieure au mtanont de l'allocation ntete du régime oragliitboe d'assurance chômage à laquelle il orvut droit et qu'il aaruat perçue au trte de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci srea reconstituée sur la bsae des ctnodnois du régime d'assurance chômage applacibes au juor de l'incapacité.

Article 10.7.4. - Durée et limites de la portabilité
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Le miitaenn des grtaaenis penrd efet dès le lieaemndn de la dtae de fin du carontt de travail.

Le mtiiieann des gneraiats s'applique puor une durée mlaaxmie égale à la durée du deienrr carontt de travial du salari dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la ltmie de 12 mois.

En tuot état de cause, le menitian des gratineas cssee lusorqe le bénficiaire du doiipssif de portabilité rperned un arute emploi, dès qu'il ne puet puls jifusietr auprès de l'entreprise de son sattut de deedmnua d'emploi indemnisé par le régime oialbtgroie d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la ltiidaiqoun de la pienson vseilsele de la sécurité sociale, en cas de décès.

La sipounssen des alootcianls du régime oirbilgtoae d'assurance chômage, puor cusae de mildaae ou puor tuot artue motif, n'a

pas d'incidence sur le ccul de la durée du metinian des gntreiaes qui ne srea pas prolongée d'autant.

Article 10.7.5. - Financement de la portabilité
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

de canrtot dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er jeniavr 2011.

Lors de la présentation aeulnlne des résultats du régime de prévoyance, un balin d'application du dsiptsoif de portabilité srea établi et il srea statué sur la ptuoriuse ou l'évolution des modalités ci-dessus définies.

En cas de cnhmeegnat d'organisme aeuusrr :
? les ptsaeitnors en cruos sorent mauneeints par le précédent ornmgasie ausserur ;
? les bénéficiaires du disoistipf de portabilité rleenvat des présentes stitioanplus seront affiliés dnas les mêmes cintodions auprès du nuoevl ongsramie assureur.

Article 10.7.6. - Révision du dispositif de portabilité
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Le cntoenu du présent avaennt est stubeplcise d'évoluer en foicnotn des interprétations de l'article 14 de l'accord notarial ironirefepeotsnsnl du 11 jvenair 2008 par ses signataires. Ces mncidaftfoois srnoet constatées par vioe d'avenant.

Article 10.8. - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les coonaitiss snot aisesss sur le slriaae burt tenchars A et B.

La tharcne A croerosnpl à la farotich du slraiae burt dnas la litime du plfanod aenunl de la sécurité sociale. La tanchre B cnerpsrood à la froitcan de slriaae excédant le pnaflod aulenl de la sécurité sociale, dnas la Itmiie de toirs fios celui-ci.

Les coinoatstis golleabs snot réparties à huetaur de 50 % à la crhgae de l'employeur et 50 % à la caghe du salarié. Dnas ce cadre, le tuax de ciottiaosn affecté à la gatnraie incapacité de tvarial est pirs en crgahe à 100 % par le salarié.

Article 10.9. - Désignation des organismes assureurs
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

ISICA Prévoyance (institution niloanate de prévoyance des salariés des inrtuiesds et des comceemrs alimentaires), iiotnstiun de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Pairs Cdeex 09, est désignée puor aeuusrr et gérer les gteanrais décès, incapacité de tvraal et invalidité prévues à la présente cenvitonon collective.

L'OCIRP (organisme cmumon des iunotntiists de rtnee et de prévoyance), uonin d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désignée puor aeuusrr la ganriate rntee éducation. IICSA Prévoyance reçoit délégation de la prat de ctete dernière puor apleepr les ctaiotiosns et gérer les prestations.

Les modalités d'organisation de la mitasuaioutln du régime soner réexaminiées par la coismmoisn natolanie piiratrae au cuors d'une réunion, et ce dnas un délai de 5 ans à cempot de la dtae d'effet de l'avenant du 11 février 2011.

La cmoisiosmn se réunit au minos une fios par an puor eemaxnir les résultats du régime de prévoyance asini que tuotes les stesiuaqitts ou éléments conercannt le régime dnot elle poarurit aiovb besoin.

Article 10.10. - Changement d'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

En cas de cnheanmegt d'organisme assuseurr décidé par les paetrenaris siuocax à l'occasion d'une révision des présentes dispositions, les psaritntoes incapacité de trvaail et invalidité

prnemnatee et les retnes éducation et haaindcp en cruos de sivrcée snoet menuaitnes par les omgsrnais assureurs quittés (ISICA Prévoyance, OCIRP) à luer nievau aettit à la dtae de cnenamegt d'organisme assureur. Par ailleurs, la rraisealiotovn de ces prtniesatos srea assurée par le nevoul orasgnime aeurssur dnas des coinondtis au monis iteueqdns à cleles définies dnas le présent régime.

Les salariés en incapacité de tvraail et en invalidité avnat le chnmgeaet d'organisme asruuesr se vrroent mnaietnir les giaeartnas décès nées du présent régime de prévoyance par ISICA Prévoyance et l'OCIRP.

Article 10.11. - Effet. – Clause de sauvegarde
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les eriterespns snot teenus d'affiler lures salariés au régime de prévoyance, à copemtr de la dtae d'entrée en vugieur de celui-ci. Une noctie d'information srea rseme par l'employeur à ccahun des salariés bénéficiaires de l'entreprise aifn de lui friae connaître les caractéristiques dudit régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prsie en charge).

Par eoitcxepn et suos réserve des dioostnisips de l'article L. 912-1, 2e alinéa, du cdoe de la sécurité sociale, les entreprises, ayant siourcst antérieurement à la dtae d'effet du présent régime un ctonart de prévoyance au pforit des salariés visés par le présent régime de prévoyance asrsuant des gtaearnis à des naivevx smrcneittet supérieurs s'appréciant au naiveu de cquahe garnitae prévues à l'article 10.4, ne sonret pas teunes d'adhérer aux onsgmearis désignés à l'article 10.9 tnat que leidt croant srea en vigueur.

Article 10.12. - Clause pour adhésion tardive
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

En cas d'adhésion innaentvret postérieurement à la dtae à illaeque l'entreprise aavit l'obligation d'adhérer au présent régime de prévoyance, l'organisme aureussr procédera à l'analyse du risque prope à l'entreprise concernée et ptoart sur les giantares coevrutes par le présent régime de prévoyance, et ce au rgraed des déclarations fetais par l'entreprise sur le nmorbe de salariés en arrêt de tivraal et en invalidité et sur les aynats diort penavecr des rentes éducation et handicap. L'organisme assuurer évaluerà, le cas échéant, la nécessité de couttiesnr des piorsnovis et aepdrata le mnнатot des ctointasois deus par l'entreprise, aifn d'éviter tuot déséquilibre éventuel du régime de prévoyance. L'organisme aeurssur inrqduiea à l'entreprise les modalités d'appel de ctete éventuelle surcotisation.

10 bis. Régime de prévoyance pour les salariés cadres

Article 10.1 bis - Salariés bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les bénéficiaires des getnraias prévues au présent aneavnt snot tuos les salariés dtis ? cdreas ? à soavir cuex rvaelnet des alectirs 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 nvmroebe 2017, qullee que siot la nrutae de luer cntarot de tivraal et snas coidtonin d'ancienneté.

Sont visés à l'alinéa précédent puor l'application du présent dispositif, les salariés des ereestpnirs eratnt dnas le cmahp d'application de la cvoetinonn cetcivloe notaiale des 5 bcahrnes iiurestdns aieiatrelmns devsreis et relavent de la cicioclsftan cnllenoeionvtne stnivuae :
? techniciens/ aetngs de maîtrise neaivu VI échelons 1 et 2 ;
? cdaers à ptriar du nvaeiu VII échelon 1.

En outre, les eertpinrs rlvneeat du cmahp d'application du présent aneanvt ont la faculté de fiare bénéficiar aux salariés ravlneet de la catégorie des tincnecichs et atgnes de maîtrise dnot l'emploi est classé aux nviaex IV et V (échelons 1 et 2) du présent régime de prévoyance à dsatinieton des salariés caerds (conformément à l'agrément AEPC de l'avenant n° 21 du 8

décembre 2023).

L'usage de cette faculté suppose pour l'entreprise, la responsabilité de ce choix.

Les salariés bénéficiaires du présent avantage ne relèvent pas du régime de prévoyance applicable aux salariés non-cadres.

Article 10.2 bis - Maintien et cessation des garanties de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Sauf aoutciapn des diitisonsops ci-après, la sspuineson du caotnrt de travaux du salarié entraîne la fin des garanties.

Les gtnreias snot maintenues, mnnoanyet paemeint des coiosintats (calculées selon les mêmes règles appliquées à la catégorie de personnes dont relève le salarié), au salarié :

? dont le droit de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un mtiienanat ou preait de siarlae de l'employeur ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale, ou d'indemnités complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
? en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/ incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des posestris en espèces de la sécurité sociale ;
? dont le droit de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un renouvellement de contrat versé par l'employeur en raison :
?? d'une sauvetage d'activité partielle ou activité partiellement égale durant et dont l'activité est terminée pour une ou deux raisons de travail ;
?? ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prélèvements à tenir dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la pension de retraite de taavril (indemnisation légale le cas échéant complétée d'une indemnité complémentaire ou complémentaire versée par l'employeur).

Le maintien des garanties est assuré :

? tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
? en cas de rupture du contrat de travail, tant que cette rupture interne n'affecte pas les droits de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité permanente professionnelle, pour servir dans l'intervalle depuis la date de rupture du contrat de travail.

Ce maintien des garanties cesse dès la fin de l'un des

événements suivants :

? sécession ou dissolution des personnes en espèces de la sécurité sociale ;
? date d'effet de la liquidation de la pension versée de la sécurité sociale du participant(1) ;
? décès du participant.

(1) La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension versée de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en statut de cumul emploi-retraite n'ayant pas les conditions d'ouverture des droits aux pensions en espèces de la sécurité sociale.

Article 10.3 bis - Salaire de référence

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Sous réserve de l'article 10.2 bis ci-dessus sur l'assiette des cotisations et des prestations, le salaire de référence servant de base au calcul des pensions décès et retraite est le salaire brut au cours des périodes 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 siarlae de référence servant de base au calcul des indemnités journalières et aux retraits d'invalidité est le salaire brut au cours des périodes précédant le décès, la déclaration en invalidité permanente et totale, ou l'arrêt de travail du salarié.

La tranche 1 correspond à la facture du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche 2 appliquée au régime contributif à la facture de salariale comprend entre le plafond annuel de la sécurité sociale et le plafond fixe celui-ci. Le salaire de référence T1 et T2 est donc limité à quatre plafonds annuels de la sécurité sociale.

Article 10.4 bis - Garanties minimales obligatoires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent dispositif de prévoyance prévoit les garanties suivantes :

4.1. ? Grâce à la mort du salarié au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité permanente et totale

Capital décès

En cas de décès du salarié, quelle que soit la cause et quelle que soit sa situation de famille y compris avec une personne à charge, il est prévu le versement au (x) bénéficiaire(s) d'un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence est défini comme suit :

Quelle que soit la situation familiale du père ou de la mère à charge	300 % du salaire de référence
Quelle que soit la situation familiale du père ou de la mère avec une personne à charge	300 % du salaire de référence
Majoration par pension supplémentaire (au-delà de la première pension à charge)	60 % du salaire de référence

Invalidité permanente et totale

En cas d'invalidité permanente et totale du salarié, il est prévu le versement par actuation et à sa demande, d'un capital dont le montant est égal au capital gtnraai ci-dessus en cas de décès du salarié (y compris les marjoratois familiales).

Le versement de cette pension au titre de l'invalidité permanente et totale met fin à la présente garantie décès sur la tête du salarié.

Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la sécurité sociale, soit comme indiqué à la catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la pension pour incapacité permanente et totale, majorée pour rachetage à l'assistance d'une tierce personne.

Double effet

En cas de décès du conjoint du salarié, de son partenaire lié par

un cas ou de son conjoint notoire, quel que soit son âge, survient simultanément ou postérieurement au décès du participant, un deuxième capital est versé aux enfants relevant à charge.

Est considéré comme décès simultané à celui du participant, le décès du conjoint ou du partenaire lié par un cas ou du conjoint notoire survient au cours du même événement :
? soit qu'il soit possible de déterminer l'ordre du décès ;
? ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un cas ou du conjoint notoire survient dans un délai de 24 heures avant celui du participant.

Ce deuxième capital est égal au capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la pension pour retraite à charge. La pension est répartie par parts égales entre les deux parents à charge du conjoint, du partenaire lié par un cas ou du conjoint notoire qui étaient mariés à la date du décès.

Allocations obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son conjoint

ntirooe ou de son pieaantrre lié par un Pcas ou d'une psrnroee à chrgae du participant, il srea versé, dnas la lmitie des fairs réellement engagés, une alcoaolit à la pnroense anayt assumé les frais d'obsèques et le jasitufnt sur facture.

Le manntot de ctete alocatilon est égal à :

- ? en cas de décès du salarié : 150 % du plfanod mnuseel de la sécurité slciaoee ;
- ? en cas de décès du conjoint, cocubinn nortioe ou pinrareate de Pcas : 100 % du pnafold meusnel de la sécurité saoicle ;
- ? en cas de décès d'une pnsorner à cghrae : 100 % du poanlfd meusenl de la sécurité sociale.

Bénéficiaires du ciatpal décès/ invalidité peetrnmnae ttaloe

Le caitapl décès/ invalidité pernmeante et tlaote est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité pnraeenmte et tolote ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il arua expressément désigné (s) en cas de décès.

À défaut de désignation epxrssse ou lrsoque la désignation est caduque, le citpaal est versé dnas l'ordre de préférence sunivat :

- ? à son cjnoioint non séparé de cpors judiciairement, ni divorcé ;
- ? à défaut, à la pneonsre liée au ptiaarpncit par la sguintare d'un Pcas ;
- ? à défaut, à son ccuibnon nortioe ;
- ? à défaut, à ses enatfnfs dnot la fjiotialn y cmpiros adoptive, est légalement établie, nés ou à naître, présents ou représentés cmome en matière de succession, par patrs égales ertne eux ;
- ? à défaut, à ses père et mère par parts égales ertne eux ;
- ? à défaut, à ses auerts héritiers par parts égales etnre eux.

Lorsqu'il y a aitibtutorn de maarjntioos familiales, cunhace d'entre elles est versée au prioft de la pnrence au ttire de lellque elle est accordée. Lruqse l'enfant est meiun ou maeujr protégé, la psrtetioan est versée à son représentant légal.

Personnes à cgrahe

Sont considérés comme pseenrnos à chgare :

? les eafntns du participant, indépendamment de luer piiootsn fiscale, dnot la ftiilaion aevc le participant, y cmpiros adoptive, est légalement établie :

- ? ? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas condition,
- ? ? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos cidointon siot :
- ? ? ? de prrvuisoue des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le crdae d'un coatrnt de ptensoraniosasoliin ou eoncre dnas le crdae d'une ionicisrptn au CEND (centre naatinol d'enseignement à distance) ;
- ? ? ? de puisroruve une ftomaiorn pnlllesrfooensie en alternance,

Âge de l'enfant à cahgre	Montant aeunnl de la rntee
Jusqu'au 16e anesriivnrae	10 % du slariae de référence (le mnoantt aenunl ne purora être inférieur à 4 800 euros)
Au-delà et jusqu'au 18e anivrnairsee	12 % du sairlae de référence (le monnatat aenunl ne porura être inférieur à 5 800 euros)
Au-delà et jusqu'à 25 ans révolus, en cas de pituusroe d'études ou événements assimilés (au snes des dnospstisiios prévues selon la définition d'enfant à cghare retenue) Ou jusqu'au 30e arsnaineivre en cas de ctoarnt d'apprentissage	12 % du sriaale de référence (le mantont anneul ne prorua être inférieur à 5 800 euros)

La rntee est doublée lsqroue les etanfnfs snot ou dnenveneit ophilners des deux parents.

Paiement de la rnete

La rtnee est versée par tesrtimre et d'avance.

Elle prned efefit à cemotpr du pieemrr juor du mios civl snavuit la dtae du décès ou l'invalidité pnemtraene et toltae du salarié si les dedneams de penttroasis coptomrant les pièces jtfeviisutcas nécessaires ont été déposées dnas un délai d'un an.

À défaut, elle prned efefit au preeimr juor svaunit la dtae de

dnas le cadre d'un contart d'aide à l'insertion poreninsllesfoe des jeuens acasosnit d'une prat des etiegmnnses généraux, pelosoerifnnss ou thoeelocogiqhs dispenses pnahet le temps de tavairl dnas des oeinrmasgs piubcls ou privés de fatmioron et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en erseptrine d'une ou prseliuus activités pessniloelorenfs en rtelaoin aevc les enmiegtnnes reçus ;
 ? ? ? d'être, préalablement à l'exercice d'un peirmer eplmoi rémunéré, icnsirts auprès du régime d'assurance chômage comme dmednraeus d'emploi ou satgieairs de la foamtiir pensionrlsesloe ;
 ? ? ? d'être employés dnas un établissement ou seicvre d'aide par le tavairl (ESAT) en trnat que tavliuerrals handicapés ;
 ? ? jusqu'à luer 30e asnnarievie suos cdotoinin d'être en apprentissage.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rmenlpssiet les ciindoants ci-dessus, les ennafns à naître et nés viables, et les etnnfas reieullcs (c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cjioint ou du cnuobcin ou du prieraante lié par un Pcas) du salarié décédé (ou en invalidité panrentmee totale) qui ont vécu au foyer jusqu'au memnot du décès (ou de la rssnenicaanoce de l'invalidité pnrmteae totale) et si luer atrue peanrt n'est pas tneu au vermenset d'une pesnion anerlmaite ;
 ? les pensroens snas activité reeoucnns à chgare du salarié par l'administration flasice puor le culcal du qtnuoet familial, à l'exception du conjoint, du pernatiare lié par un Pcas ou du cbnociun et des enfants.

Concubin/ prnieraate de Pcas

Concubin : psonnree vvinat en cloupe aevc le salarié au mnmoet du décès (ou de sa rsasoeccinane de l'état d'invalidité pnmreatae et totale). La définition du cbiounchnage est cllee rnteeue par l'article 515-8 du cdoe civil. De plus, le cbcnauginoe diot aovir été noorite et cintou paendt une durée d'au minos duex ans jusqu'au ssrntie (décès ou invalidité panertmee et totale). Aucnue durée n'est exigée si un enfnat au monis est né de la vie commune. De plus, ils dienovt être, comme le salarié décédé (ou renchou en invalidité pentnarmee et totale), libres, au regard de l'état civil, de tuot lein de maiagre ou de carntot de Pacs.

Partenaire de Pcas : ponnrsee liée par un ptcae cvil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du cdoe civil.

4.2. ? Gatirnae rtnee éducation

En cas de décès ou d'invalidité preanntmee et toltae du salarié, il est prévu au bénéfice des etnnafns à craghé (répondant à la définition d'enfant à cghare tele que prévue ci-dessus au trite de la gantarie décès), le veseemrnt d'une rtene éducation dnot le moanntt anenul évolue en footincn de l'âge de l'enfant comme siut :

dépôt de la demande.

Le vermenest de la rntee éducation cssee à la fin du trsteirme cvil au cours deuuql l'enfant ne rmeilpt puls les cdonotniis d'attribution au juor de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au ciononjt non déchu de ses droitis penartaux ou, à défaut, au ttuuer ou bien, aevc l'accord de celui-ci, à la posrnene aanyt la craghé efvtcfie des enfants. Lsqorue l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

4.3. ? Graiente rntee viagère hnacdaip

Montant et scirvee de la rnete viagère hiacdamp

En cas de décès ou d'invalidité prentmeane et totlae d'un salarié ayant un enfnat handicapé ou iavlndie tel que prévu ci-après, il est versé à ce drneir une rnete viagère handicap.

Le mntaont de ctete rnete est égal à 610,04 eruos par mios (valeur au 1er janevir 2023).

L'invalidité ptemearnne et tlatoe dnot il est qoeuitsn est définie ci-dessus au tire de la gianrate décès. Le pmanceit des retnes par aittoaicpnin dnas ce cas met fin à la présente garantie.

Les rteens viagères snot versées à cauhe efnnat handicapé ou ialnvdie tel que prévu ci-après ou à son représentant légal.

Elles snot plabyaes tseieermmeitllrt à tmree d'avance. La pesrtaiotn pnerd efeft à coetpmr du 1er juor du mios ciivil suainvt la dtae du décès ou clele de la rsaasciecnnoe de l'invalidité pemernatne et ttolae du participant.

Cette psoitertan est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Bénéficiaires

Bénéfice du vremnest de la prestation, l'enfant rnnoceu handicapé ou invalide, tel que défini ci-après, d'un salarié décédé ou en invalidité pearnntmee et totale.

Reconnaissance de l'état d'handicap ou d'invalidité

Est rnceonu comme handicapé, l'enfant dnot la foiaiitln avec le salarié, y cripmos adoptive, est légalement établie, aientt d'une infirmité phquisiye et/ou matlene qui l'empêche siot de se livrer, dnas des cdiontions nlremoas de rentabilité, à une activité professionnelle, siot s'il est âgé de monis de 18 ans, d'acquérir une istrouncitn ou une fooiatmrn pneoenlrlssoe d'un nvaeu normal, tel que défini par l'article 199 siptees 2° du cdoe général des impôts.

Est également bénéficiaire de la grintaae rntee viagère, l'enfant à cgarhe qui est roencnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité soacie justifiée par un avis médical ou bénéficiaire de l'allocation d'adulte handicapé ou est ttlaurie de la catre d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action silcoae et de la fmaille (ou de la ctrae « mobilité iscnuolin »).

L'état de hdcianap ou l'invalidité du bénéficiaire est apprécié au juor du décès ou de l'invalidité pmnenterae tlatoe du salarié.

4.4. ? Ganatire incapacité de taiavrl

En cas d'incapacité de traival puor casue de maladie, acdnecit du travail, accinect de trajet, mladaie professionnelle, se pnrsouiaut au-delà de la première période des dorits de miiteann de silraae prévue à l'article 9 de la citonvonon colevtlice niaaontle des 5 bnehracs isdurtines ameitiealrns diervses du 21 mras 2012, les salariés en arrêt de tavral puor maladie, adinect du travail, adicent de trajet, mlaiade professionnelle, pirs en chgare par la sécurité sociale, bénéficient d'une iieniaomsntdn complémentaire à cllee de la sécurité scialoe dnot le manott aennul représente : 80 % du srilaae de référence, suos déduction des indemnités journalières beturs de la sécurité soiale et des diotrs à miitann de salaire.

En tuot état de cause, le cmuul des semmos reçues au ttrie de la sécurité sociale, du mteaniin de salaire, du régime de prévoyance asni que de tuot arute renveu (salaire à temps partiel, indemnités de chômage,) ne puorra cuidorne l'intéressé à peocrveir une rémunération nttee supérieure à celle qu'il arauait perçue s'il aavit piouvrusi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des droits à meualnisosaitn et en cas de nvuelo arrêt de travail, l'indemnisation ietvernnt après la période de fashncire de la sécurité sociale.

Si le salarié rerpned son taival et si une rhucete pornanvet du même aencdcit ou de la même maaidle pvuqoroe un nouvel arrêt dnas un délai inférieur à deux mois, les psottnaeirs qui rpenreennt snot calculées sur les mêmes bsaes qu'avant ldaite

rpirsee du travail. Une rctheue sraevnunt puls de duex mios après la riprsee du tvarail est considérée comme un nouvel andeicct ou une nuellove mldiae et la fisarchne est à nuveoau applicable.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté ruseqie puor bénéficier des disionsoitps de meltiaassiuon susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de tviaarl prend eefft après un arrêt de tavral ctnionu de 160 jours.

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

Le sivcée des indemnités journalières complémentaires cssee dès la srnauvece de l'un des événements svianus :
? à la dtae de caseisotn de vemeesrt des indemnités journalières de la sécurité silcoie ;
? au décès du salarié ;
? lros de la natificiitoon de cssenmalet en invalidité du salarié par la sécurité saicole ;
? à la dtae d'effet de la liudatiqon de la pnesion villeesise de la sécurité saicole du salarié (la catioissen à la dtae d'effet de la lqoidiiaitn de la poines vislseilee ne s'appliquera pas aux salariés en suoattiin de cmuul emploi-retraite rsspaimelt les cdnoiinots d'ouverture des droits aux ptsaroiens de la sécurité sociale) ;
? au 1 095e juor d'arrêt de travail.

4.5. ? Grinaate invalidité

En cas d'invalidité réputée peanentrme consécutive à une mldiae ou à un accident, ou en cas d'incapacité penmaentre consécutive à un adiccnnet du tviaral ou à une mldaaie professionnelle, pisre en cghrae par la sécurité sociale, le salarié perçoit les peaitsontrs svanteius :

? puor une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité ptiamenere dnot le tuax est compris ernte 33 % et 66 %, le mnnoatt anuenl de la rntee est de 48 % du sialrae de référence, suos déduction de la rtnee brtue versée par la sécurité silcoie ;
? puor une invalidité de 2e ou 3e catégorie ou une incapacité pteramene dnot le tuax est égal ou supérieur à 66 %, le manott aenunl de la rente est de 80 % du sialrae de référence, suos déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cumul des somems reçues au ttrie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance asini que de tuot aurtre revenu, sliaare à temps paeril ou un qculoegne rveneu de substitution, ne purroa cidrnroe l'intéressé à pirveecor une rémunération nette supérieure à celle qu'il ariaut perçue s'il aviat psiurovi son activité professionnelle.

La rente est réduite ou susnepdue en cas de réduction ou de suspeinosn de la pnieson versée par la sécurité sociale.

Le svcriee de la rente est mtanneiu suos réserve du vremeenst de la rente d'invalidité de la sécurité silcoae et cesse au puls trad dès la sncnuavere de l'un des événements svanutis :

? dtae d'effet de la liatuqdoiin de la pnoiesn vsiesellie du salarié (au snes netnaommt des actierls L. 341-15 et R. 341-22 du cdoe de la sécurité sociale) ;
? décès du salarié.

Article 10.5 bis - Revalorisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les poesarintts d'indemnités journalières complémentaires, les rtenes d'invalidité, les retnes d'éducation et les rneets viagères snot revalorisées dnas les cintodions prévues par le carontt de l'organisme assureur.

Article 10.6 bis - Reprise des encours

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Lors de la suisoptrcoin du canrott d'assurance auprès de l'organisme assureur, l'entreprise diot oeinmlgæiorbt puroirde la ltsie des salariés, acenins salariés en arrêt de tiraval (y coprims cuex en tpems pirtreal thérapeutique) ou des aretus bénéficiaires de ptsiearnos périodiques (rente éducation, rtene

handicap) à la date d'effet du contrat.

Sous réserve de la portabilité de cette liste déclarative et en application non nominative de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Évin), de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 relative à la protection sociale complémentaire des salariés et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, l'organisme assureur garantit à la date d'effet du contrat d'assurance au présent régime, les prestations en charge suivantes :

6.1. ? En présence d'un contrat de prévoyance antérieur associé auprès d'un organisme assureur

L'organisme assureur garantit, dans les conditions prévues au contrat d'assurance, à compter de sa date d'effet, aux salariés et aux anciens salariés bénéficiaires de la portabilité des garanties en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dont les droits à prestations sont nés antérieurement :
? les retraites familiales futures des personnes périodiques (indemnités journalières ou rentes d'invalidité/ incapacité permanente professionnelle) en cours de service et à servir, au jour de la date d'effet du contrat d'assurance ;
? le montant de la pension de survie décès du contrat d'assurance, moins la réduction du montant pris en charge au titre du précédent contrat d'assurance pour ces mêmes garanties ;
? l'éventuel différentiel de garantie au titre de la garantie en cas d'arrêt de travail (incapacité temporaire de travail et invalidité-incapacité permanente professionnelle), en cas d'indemnisation mentionnée par le précédent organisme assureur.

L'organisme assureur prend en charge également à compter de la date d'effet du contrat d'assurance, pour les anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité des garanties et dont les droits à pension sont nés antérieurement à la date d'effet du contrat, ainsi que pour les autres bénéficiaires de pensions périodiques (rentes éducation, rentes handicap), les retraites familiales futures des personnes périodiques (indemnités journalières ou rentes d'invalidité/ incapacité permanente professionnelle/ éducation/ handicap) en cours de service au jour de la date d'effet du contrat d'assurance.

La prestation en charge des risques en cours exposée ci-dessus s'effectue manuellement par l'entreprise d'une prime ou d'une surcotisation éventuelle établie par l'organisme assureur au regard de la sinistralité propre au secteur assuré à la date d'effet du contrat d'assurance.

6.2. ? En l'absence d'un contrat de prévoyance antérieur associé auprès d'un organisme assureur

Les salariés en arrêt de travail avant la prise d'effet du contrat d'assurance pourront bénéficier, dès leur prise d'effet, des garanties suivantes du contrat d'assurance.

Cette prise en charge des risques en cours exposée ci-dessus s'effectuera manuellement par l'entreprise d'une prime ou d'une surcotisation éventuelle établie par l'organisme assureur au regard de la sinistralité propre au secteur assuré à la date d'effet du contrat d'assurance.

Article 10.7 bis - La portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 janvier 2025

Les employeurs ont l'obligation de maintenir les garanties cotisées de prévoyance à leurs anciens salariés qui, à la date de la cessation de leur contrat de travail, bénéficiaient de ces garanties dans l'entreprise.

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute grave et durable ouvert à l'organisme de sécurité sociale, les salariés bénéficiant du maintien des garanties prévues aux articles (1) :
? article 4.1 « Générale décès toutes causes ou invalidité permanente et totale » ;
? article 4.2 « Générale rente éducation » ;
? article 4.3 « Générale rente viagère » ;
? article 4.4 « Générale incapacité de travail » ;
? article 4.5 « Générale invalidité » .

Ils bénéficient du maintien des garanties lors de la couverture complémentaire au titre du régime de prévoyance si certains ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositifs particuliers définis ci-après.

Durée. Limites

Le maintien des garanties est abrogé à compter de la date de cessation du contrat de travail du précédent et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des deux derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cessera lorsque l'organisme assureur ne peut plus justifier auprès de son statut de donneur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès du père ou mère ainsi qu'en cas de non remboursement ou résiliation du contrat collectif de prévoyance de l'assureur, sauf en cas de défaillance économique de l'entreprise située à l'échelon d'activité.

La suspension des garanties du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droit en cas de décès) s'engage à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de l'emploi des garanties. Néanmoins, il convient de faire attention aux clauses suivantes :

? l'impossibilité de justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de donneur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
? la suspension de la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des garanties est celui défini pour les salariés en activité pour chaque période maintenue, étant précisé que la période suivante est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités complémentaires de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Incapacité de travail

Les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions prévues à l'article 4.4(2) du présent arrêté (3).

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut être supérieure à la moitié de l'allocation nette du régime d'assurance chômage à laquelle il a droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstruite sur la base des cotisations du régime d'assurance chômage accapitrables au jour de l'incapacité.

Mutualisation du financement

Le maintien des garanties au titre du présent dispositif de portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des personnes physiques en activité (part patronale et part salariale). Ce mode de financement s'applique aux cotisations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure à la date d'adhésion de l'entreprise.

(1) (2) Note : voir article 10.4 bis de la convention.

(3) de l'avenant n° 24 du 13 juin 2024.

Article 10.8 bis - Cotisations minimales obligatoires En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Souhaitant faire bénéficier aux salariés bénéficiaires, prévus à l'article 1er du présent avenant, d'un régime de prévoyance (tel que défini à l'article 4) puis farvaolbe que les oiatolngibs légales, la ciitsaon mamiinle ogojalirtbe du régime ne prroua être inférieure à 1,60 % T1, suaf si l'entreprise arsuse des gtanreias au mions équivalentes à cleels prévues par le présent avenant.

Il est rappelé l'obligation légale de cottaosiin ptaaonlre de 1,5 % sur la tcharne 1.

Concernant la répartition entre l'employeur et le salarié :
? la ciibtonruotn mlnaime de l'employeur ne prroua être inférieure à 1,5 % T1 ;
? la cniitobroutn mlmaiine du salarié ne pruora être inférieure à 0,10 % T1 ;
? l'éventuelle citoatasn sur la trahcne 1 du saarile au-delà de 1,60 % et la ctasioiton sur la trchane 2(1)seront prises en crhage à 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

L'assiette de csiitaootn T1 et T2 est donc limitée à qutrae poafndls aulenls de la sécurité sociale.

(1) T2 : La trnchae 2 appliquée au régime csonerpord à la fcirotan de sailrae cspoime etre le ploanfd anuenl de la sécurité scilaoe et qurate fios celui-ci.

Article 10.9 bis - Organisme assureur En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Il est etednnu que les epsereitrns ont le lrbie cioxh de l'organisme (société d'assurance, mluelute ou itounittis de prévoyance) puor la msie en ?uvre du présent disoipitsf de prévoyance et puls particulièrement les gaanierts mieimanls otegiabiolrs définies à l'article 4(1).

(1) Ntoa : vior artilce 10.4 bis de la convention.

Article 10.10 bis - Changement d'organisme assureur En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

En cas de chgeamnent d'organisme aususerr décidé par l'entreprise, les preoasnitts incapacité de taairvl et invalidité pnmrmeetae et les rtenes éducation et hciandap en cuors de sricivee snoert mnnaueets par les orsnimageis arrusseus quittés, à luer nvieau atneitt à la dtae de cghnneemat d'organisme assureur.

Par ailleurs, la rlseaotoiviarn de ces pisrenotas srea assurée par le noeul oriagnsme aeususrr dnas des citninodos au moins ieqnituueds à cleles définies dnas le présent régime.

Les salariés en incapacité de taairvl et en invalidité avnat le cegmnaehnt d'organisme arueussr se vreront menaiintr les ganrtieas décès, nées du présent régime de prévoyance.

11. Hygiène, sécurité, repas

Article 11.1. - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La préservation et l'amélioration de la santé au traavil dnas les insuredts almiatrneis snot une priorité puor les employeurs, les salariés et lures représentants. Une aiotcn cnnoijote diot ptmrerete d'améliorer la prévention des risques professionnels. Les pateirs saenriags itsnisiset sur la prévention particulière en matière de TMS en aaogntemiu dnas nos professions.

Les pterias sraiagtnies cnenoenivnt de déployer une pouilitq aciête de prévention, d'amélioration et de suivi de l'hygiène, de la sécurité et des ciidntnoos de tiaavrln dnas tuetos les entreprises.

La ptoteircon de la santé et de la sécurité au tiaavrln relève de la responsabilité de l'employeur et diot être psrie en cpmote dnas

l'organisation même de l'entreprise. Clea suspose une mboisaiolitn de myoens adaptés dnas les eernptreiss de tetous tailles.

Les periats sniagterias afmeifrnd luer volonté de farie coopérer les trois ahepprcos : médicale, tunihqcee et organisationnelle.

Les parites srantgaieis rcennnaoeisst que le management, les rssbeonalpes sécurité, les CSHCT ou à défaut les délégues du personnel, asni que les médecins et iniefrms du travail, les aentgs de prévention de la CRAM, snot de par luer activité et luers responsabilités à même d'identifier et d'évaluer les rusqies liés aux activités professionnelles, puor le cmpte de l'employeur et des salariés.

Les prieats sntgaeriais de la présente cevtinoon aiferfnmt luer volonté de tuot mrette en ?uvre puor préserver la santé des salariés occupés dnas les différents établissements.

L'entreprise diot mrette en aocipiptlan teuots dsptioiinsos visnat à améliorer la sécurité, l'hygiène, les cinitdonos de tierval et à développer la prévention.

Dans caqhue établissement, le cehf d'entreprise pnred en considération, lorsqu'il cfnoie des tâches à un salarié, les capacités de l'intéressé à mettre en ?uvre les précautions nécessaires puor la sécurité et la santé.

Pour cnoicrour à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, il inbomce aux salariés de pnerdre sion en fntoicon de luer fimartoon et de luer possibilité, de luer sécurité et de luer santé, asni que clele des aeutrs penrnsoes concernées.

Un siège approprié est mis à la dstpoiooisn de cuqhae oireuvr ou employé à son ptsoe de travail, dnas tuos les cas où la nrtuae du traival est cplbtoamie aevc la soaitn assise, cuoitnne ou intermittente.

Article 11.2. - Sécurité En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Article 11.2.1. - Actions préventives En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

a) Elivaotaun des reqisus

Dans caquhe établissement, le cehf d'entreprise est rssnoapbele de l'évaluation et de la maîtrise des rusqies puor la sécurité et la santé pyuihsqe et mlaetne des salariés, y copmris dnas le coihx des procédés de fabrication, des équipements de travail, des sbtscnaeus et préparations chimiques, dnas l'aménagement ou le réaménagement des leuix de tiavral ou des iitslontnlaas et dnas la définition des pesots de tiavral et dnas l'organisation du travail.

Il apenpriat à l'employeur d'initier et d'organiser l'évaluation des rqiess asni que d'assurer sa msie à jour.

L'évaluation des rueqsis puor la santé et la sécurité des salariés cpmotore hlueminelbaet :

? une évaluation initiale cpaoomnrtt le rnmeccneest des rqueiss et des epsxointois soeln le tpye d'activité exercé ;

? une asnyiae de l'activité du taavirl des salariés aifn de déterminer les feacrvts d'exposition aux resquis poslnseirfnoes ;

? une évaluation complémentaire fasaint apepl à des etpxers en fitcoonn de la probabilité de savernncue des rueisqs et de luer gravité ;

? l'établissement d'un paln de prévention en vue de maîtriser les risueqs et de mrttee en ?uvre les acniots de prévention adaptées.

La démarche d'évaluation des risques, l'établissement du paln de prévention et le suivi de sa msie en ?uvre drvneot asocsier l'ensemble des atecurs de la santé au tviraal : CHSCT, délégues du pnrsooeenl (en l'absence de CHSCT), scverie de santé au travail, agnet de la prévention de la CRAM, isptcueen du travail, pesnenros chargées de la prévention et de la sécurité au sien de l'entreprise, etc.

Ils deonvit ipmeqluir également la pitatrocipin des salariés de façon à procéder à une asalnye précise des risques, des

Afin de réaliser une évaluation des risques adaptée à l'entreprise ou à l'établissement, il peut être nécessaire de faire appel à des compétences extérieures au sein de l'établissement. Ces expertises concernent la santé au travail, la toxicologie, l'acoustique, l'ergonomie, etc. Le CCHST est informé, consulté et associé sur l'établissement du cadre des chartes et l'intervention des compétences extérieures. Il a également accès à toute étude et rapport réalisées dans le cadre de l'entreprise.

A la suite de cette évaluation et à chaque fois que nécessaire, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production sont mises en œuvre par l'employeur pour garantir la sécurité et 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 dans un document unique et mis à jour au moins une fois par an, ainsi qu'à chaque évolution des conditions de travail, des changements d'organisation ou des connaissances techniques.

b) Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les principales missions du CHSCT sont d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs.

La mission principale du CHSCT est d'orienter la politique de sécurité et de santé au travail dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les attributions du CHSCT, dans le cadre de leurs moyens propres.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, l'absence de CCHST ne peut avoir qu'une seule cause légitime : la création des candidatures. À défaut, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions du CCHST avec les mêmes missions, moyens et obligations. Ils sont réunis dans des comités identiques, bénéficiant de l'information due au CHSCT et ayant à leur crédit d'heures supplémentaires.

Composition

Le CHSCT est composé :

- ? du chef d'établissement ou de son représentant ;
- ? d'une délégation du personnel ayant voix délibérative ;
- ? de personnes qualifiées dont le médecin du travail avec voix consultative ;
- ? de représentants salariés dans les établissements d'au moins 300 salariés.

En outre, la majorité des membres du CHSCT peut décider de faire appel au conseil de toute personne de l'établissement qui lui paraît qualifiée.

Le président du CHSCT doit donner son accord préalable pour l'invitation de toute personne extérieure à l'établissement.

Le rôle de représentants du personnel au CCHST et la représentation du personnel de maîtrise ou des cadres sont fixés dans l'effectif de l'établissement et sont déterminés par le chef du travail.

Le collège électoral qui participe à l'élection des membres du CHSCT est réuni :

- ? à l'initiative du chef d'établissement ;
- ? par convocation individuelle et écrite de l'ensemble des membres au sein du collège.

Les représentants du personnel au CCHST sont élus par un collège formé des membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel titulaires. Les suppléants participent au vote si leur absence est temporaire.

Le CCHST est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Un secrétaire est désigné par le comité parmi les représentants du personnel au CHSCT.

Missions

La mission générale du CCHST ou des délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT, fixée par les articles L. 4612-1 et suivants du code du travail, est de contribuer pour les salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, à améliorer les conditions de travail dans le cadre de la sécurité et de la santé publique et militaire ;

- ? à la protection de la santé publique et militaire ;
- ? à assurer l'hygiène et la sécurité ;
- ? à l'amélioration des conditions de travail ;
- ? à la prévention des risques.

Et de veiller à l'observation des dispositions législatives et réglementaires prescrites dans ces matières.

Le CHSCT contribue à améliorer les conditions de travail notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, de répondre aux problèmes liés à la maternité et au retour de celles-ci dans l'entreprise à la suite d'un congé de maternité.

À ce titre, le CCHST joue notamment :

- ? l'organisation du travail : itéorisation et rythme de travail, cadences et horaires), pénibilité des tâches, élargissement et extension des tâches ;
- ? l'environnement physique du travail en particulier : température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration, produits, odeurs ;
- ? l'aménagement des postes de travail et leur amélioration aux personnes afin de préserver leur santé ;
- ? la durée et les horaires de travail ;
- ? l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- ? la prévention des risques professionnels ;
- ? la prise en compte des conditions de travail des salariés itinérants.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques prioritaires auxquels sont exposés les salariés de l'établissement, les salariés itinérants, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Il procède également à l'analyse des risques prioritaires auxquels sont exposées les femmes enceintes.

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans ce but. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Dans les entreprises présentant un taux d'accidents du travail ou de maladies professionnelles supérieur à la moyenne de la branche, établie à partir des données communiquées par la classe nationale d'assurance maladie (CNAM), des campagnes de sensibilisation sont menées en œuvre. Après consultation du CHSCT, des actions spécifiques sont alors réalisées.

Dans le cadre de sa mission, le CCHST effectue des inspections régulières et imprévues afin de veiller à l'observation des règles légales et réglementaires et de déceler des situations dangereuses. La fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires de ce comité, c'est-à-dire au moins trimestrielle.

Il est également amené à procéder à des enquêtes dans les situations d'accidents du travail, de maladies professionnelles et en cas de décès grave et imminent constaté par un membre du CCHST ou par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jeu de son droit de retraite.

Le CCHST peut mettre en œuvre une procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent constaté par l'un de ses membres ou par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jeu de son droit de retraite.

Conformément aux dispositions du code du travail, le CHSCT a un droit d'accès à un certain nombre de documents et de renseignements à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise, notamment tenus par l'employeur.

Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa

mission, notamment sur le règlement intérieur, sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) pour l'année à venir et sur le rapport annuel faisant le bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail de l'année écoulée.

Le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est assuré par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Le CSHCT est informé et consulté avant toute décision d'aménagement important, notamment les conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'obligation d'information et de communication s'impose notamment avant :

- ? toute modification importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de poudre ou de l'organisation du travail ;
- ? toute modification des conditions et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Le comité est également informé et consulté sur :

- ? le plan d'adaptation prévu lors de la mise en œuvre des modifications techniques importantes et rapides (2e alinéa de l'article L. 2323-14 du code du travail) ;
- ? les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- ? le plan d'aménagement d'espaces spécialement réservés aux femmes ;
- ? le programme de formation à la sécurité et à la santé à sa mise en œuvre effectif ;
- ? la détention, l'exposition et l'utilisation de produits dangereux ou toxiques, notamment les produits chimiques cancérogènes et/ou mutagènes et/ou techniques pour la reproduction.

Le comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

Le comité peut demander à entendre le chef d'un établissement visé dans l'activité exclusive des salariés à des missions particulières. Le comité est informé des suites réservées à ses observations.

Le CSHCT peut faire appeler à un exercice agréé, lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement, ainsi qu'en cas de projet d'aménagement susceptible de modifier les conditions d'hygiène, de sécurité ou de conditions de travail.

En cas de sous-traitance sur site, le CSHCT peut donc intervenir auprès des directions de travail de l'établissement alors que les salariés du ou des sous-traitants. Pour ce

faire, le CSHCT peut utiliser l'ensemble de ses compétences et moyens, y compris le recours au médecin du travail, aux agents de prévention de la CARM ou à l'inspection du travail.

Lorsqu'une ou des entreprises, dont elles sont extérieures, font intervenir leur personnel aux fins d'effectuer une opération, quelle que soit sa nature, indépendamment ou non, dans un établissement d'une entreprise utilisatrice, le chef de l'entreprise surveillera et le ou les chefs d'entreprises extérieures sont tenus de procéder à une évaluation spécifique des risques posés par les interventions inhérents à cette intervention.

Parmi les informations nécessaires à la prévention, sera nécessairement communiquée au CSHCT l'évaluation des risques professionnels réalisée en interne et qui concernent les activités, incluant les procédures, méthodes et matériels, dont tout ou partie est confiée à une entreprise extérieure.

Afin de prendre en compte la préservation de la santé et de la sécurité des salariés employés sur des activités externalisées, le CSHCT est informé, consulté et participera à l'élaboration du contrat de gréement portant sur l'intervention des entreprises sous-traitantes extérieures.

Moyens du CSHCT

Le CSHCT reçoit du chef d'établissement toutes les informations, ainsi que les moyens qui lui sont nécessaires à l'exercice de ses missions, y compris pour la préparation et à l'organisation des réunions et pour les déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les moyens matériels doivent comprendre, au minimum, les moyens de sécurité nécessaires, de reproduction, de transmission et de fonctionnement des procès-verbaux (comme des appareils d'affichage) et une documentation judiciaire et technique adaptée aux requêtes de l'établissement.

Les représentants du personnel au CSHCT peuvent se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, pendant et endoors des heures de travail. Au cours de leurs visites, ils peuvent prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, sous réserve de ne pas porter de gêne à l'accomplissement de leur travail.

L'employeur doit perdre en charge les frais de déplacement (kilométriques, repas) et temps de trajet occasionnés par les réunions, ainsi que les frais d'hôtel dès lors que les membres du CSHCT n'ont pas d'autre choix que de prendre la route pour y être présents.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chaque des représentants au CSHCT le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Les membres du CSHCT bénéficient d'un crédit d'heures déterminé en fonction de l'effectif de l'établissement.

Effectif de l'établissement	Nombre de représentants			
	Maîtrise ou cadres	Autres	Total	Crédit d'heures mensuel
Moins de 50	?	?	?	?
50 à 99	1	2	3	2
100 à 199	1	2	3	5
200 à 299	1	3	4	5
300 à 499	1	3	4	10
500 à 1 499	2	4	6	15
1 500 et plus	3	6	9	20

Quand la proportion de sièges dans chaque catégorie ci-dessus ne correspond pas à la situation de l'établissement, l'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations à cette répartition par catégorie. Cet aménagement ne peut aboutir à la suppression de la représentation de l'une ou l'autre catégorie de personnel, sauf pour éviter qu'un siège demeure vacant.

Le crédit d'heures mentionné au tableau précédent ci-dessus peut

être dépassé en cas de contrôles extérieurs conformément à la réglementation en vigueur (art. L. 4614-3 du code du travail).

Le temps passé en réunion, en commission avec l'employeur, en enquêtes après accident du travail, en recherche de solutions lors de la mise en œuvre de la procédure de gestion grave et imminent et dans les audits, n'est pas déduit du crédit

d'heures.

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent ; ils en informeront le chef d'établissement.

L'employeur peut faire appel à tous les appuis et renseignements pour l'étude, l'analyse et l'amélioration des conditions de travail (FACT, ANACT, CRAM, etc.) conformément à la législation en vigueur. Dans ce cas, le CCHST sera informé et consulté sur les études et actions engagées.

c) Service de santé au travail

Suivi médical des salariés :

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 1er de l'accord national sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, et sous réserve de la modification des articles R. 4624-10 et suivants du code du travail, il sera fixé au sein du CCHST des règles ci-après.

La définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera réalisée au niveau de chaque établissement, avec l'aide du service de santé au travail, et après avis du CSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'institutions représentatives du personnel, la définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera réalisée par l'employeur, avec l'aide du service de santé au travail et la participation des salariés concernés.

Au vu de cette définition, il convient à chaque type d'activité, de pouvoir être déterminés :
- les postes nécessitant une assistance à une surveillance médicale, systématique ou occasionnelle, tout salarié pouvant trouver bénéfice d'un examen médical à sa demande ;
- les postes nécessitant une assistance à une surveillance médicale renforcée.

A priori de la liste des activités des salariés mentionnés au service de santé au travail, l'employeur communiquera aux médecins du travail la liste des postes concernés plus des personnes considérées comme devant bénéficier d'une surveillance médicale renforcée. Après prise en compte des observations du médecin du travail, cette liste est arrêtée. Elle est révisée une fois par an et lors de toute modification relative aux activités et aux résultats d'une évaluation des risques.

Au cours de la présentation du rapport annuel d'activité fixe au CSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel, le médecin présente un tableau détaillé des situations médicales renforcées, la liste des postes à risque et les situations relevant de la périodicité des visites.

Modalités de la surveillance renforcée :

La surveillance médicale renforcée se traduit par un ou plusieurs examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois et comportant, si nécessaire, des examens complémentaires spécifiés au titre de la surveillance médicale spéciale ou particulière pour les personnes ou les travaux mentionnés.

Les salariés concernés par la surveillance médicale renforcée sont :

1° Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ;

2° Les femmes enceintes ;

3° Les salariés exposés :

a) A l'amiante ;

b) Aux substances chimiques ;

c) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;

d) Au risque d'apport ;

e) Au bout de deux années prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;

f) Aux substances chimiques dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ;

g) Aux agents biologiques dans les conditions prévues à l'article R. 4443-3 et 4 ;

h) Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2 ;

4° Les travailleurs handicapés.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'une surveillance médicale renforcée, le médecin du travail, tenant compte de facteurs individuels ou d'expositions antérieures, peut définir des modalités particulières de suivi médical complémentaire des examens supplémentaires ou une périodicité plus rapprochée des visites médicales.

Modalités de prévention des risques sur les postes à risques particuliers :

La prévention des risques sur les postes pratiqués se traduit par des interventions pluridisciplinaires, telle que l'ergonomie, la technique industrielle, l'acoustique ?

Ces interventions pourront, notamment pour les emplois de moins de 200 salariés, être envisagées dans le cadre d'une convention plurianuelle établie entre les services médicaux et les services « prévention » de la CRAM, intégrant d'éventuels critères de prévention pour les emplois pouvant bénéficier d'une convention d'objectifs, pour une meilleure adéquation des postes de travail à la santé des opérateurs et, d'une façon plus générale, pour l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

Visite de préreprise :

En vue de faire valoir le droit des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil ou de l'organisme de sécurité sociale ou du salarié.

La visite de préreprise ne constitue pas la visite de rappel visée à l'alinéa 1 de l'article R. 4624-21 du code du travail et n'en dépend pas. Par conséquent, le caractère de travailleur handicapé n'est pas pris en compte pour l'application de la visite de préreprise.

Le présent article ne fixe pas de délais aux dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-31 du code du travail.

Rôle du service de santé au travail et du médecin du travail :

Le rôle du service de santé au travail est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Le rôle du médecin du travail est préventif.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Son action s'exerce autour de deux axes complémentaires :
- par son intervention sur le milieu du travail, le médecin du travail apporte son expertise auprès de l'employeur ainsi que des salariés et leurs représentants, en proposant des actions créatives et innovantes de protection de la santé et de la sécurité dans l'entreprise ;

- grâce au suivi médical individuel des salariés, la médecine du travail contribue à la protection individuelle de la santé des salariés.

L'action du médecin du travail s'organise autour de trois types d'activités, complémentaires :
- la partie consacrée à l'action sur le milieu du travail ;

Les ctdnoioins de tarival dnoevit pterrmee aux salariés d'utiliser centrcrèmeot les diiosptiss de sécurité ou de ptoeitron mis à leur disposition.

Les fhices de données de sécurité dnrovet être présentes, lisibles, meiss à juor et affichées à proximité des leuix de sagcktoe et des leuix d'utilisation des pritouds pvnaout présenter un rsuige puor la santé des personnes.

Les etrnesreis dvnoeit rplapeer dnas le cahier des chgaers qu'elles établissent, à l'occasion d'appels d'offres ou de cndoamems de matériel, la nécessité puor les fnbcaatirs ou vndereus de fourni un matériel équipé de ttueos les pentiroctos exigées par la réglementation en vigueur.

Les eieeprrnss dvneoit fuonrir aux salariés suos canrott de tairavl trporaeime des équipements de ptcrotoien iudnvdeile appropriés ou « s'assurer de la fnruiotue de ces équipements » par l'entreprise de trvaial tmperiaroe qui met ces salariés à disposition.

Article 11.2.2. - Formation

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

a) Frtamooin des salariés

Pour conociur à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, les salariés veleinlt à prnrdee soin, en fctnion de luer formioatn et de lues possibilités, de luer sécurité et de luer santé, asini que clele des arutes psrneones concernées du fiat de lreus acets et oimsosnis au travail. Il imbocone à l'employeur de mrette en ?uvre tuos les moyons nécessaires à cet eroft de prévention.

Les erestieprns onegasrnit une itormianofn et une froaiotmn paqture et appropriée en matière d'hygiène, de sécurité et de cotindnois de trivaal (notamment gteses et postures) sur le tmepls de tvarial et rémunérées cmmoe telles, au bénifice des salariés qu'elles embauchent, quel que soit le tpye de contrat, y coimprs les salariés suos cnoratt à durée déterminée et cuex qui chenagnt de potses de taival ou de technique. Ctte iornoimtafn ou fiaromton diot être actualisée, au miimum tuos les 5 ans, et à cuaque cennegmhat de peosts ou d'emploi dnas l'entreprise ansii qu'en cas de cenanghmet de matériel, d'équipements et d'ergonomie du ptsde de travail.

Les salariés suos caornt à durée déterminée affectés à des potess de tvaaril présentant des rqsiues priulectiars puor luer santé et luer sécurité, eu égard à la spécificité de luer cnatrot de travail, bénéficient d'une faroomitn renforcée à la sécurité, ainsi que d'un aieucel et d'une irinoofmtan adaptés à l'entreprise dnas lqueale ils snot occupés. Ctte firoaomt est organisée sur le tpmes de tairval et rémunérée cmmoe telle.

Le comité d'entreprise et le CSHCT ou, à défaut, les délégués du penreosl snot informés et consultés sur les parmomgers de fomatiron et vlieent à luer msie en ?uvre effective. Ils snot également informés et consultés sur le pmrragome et sur les modalités peturaqis de la fiomatron renforcée à la sécurité et sur les ctninodois d'accueil des salariés à des peosts présentant des rqseius particuliers. Si le CHCST piarcpte à la préparation des atocnis de fotoaimn et s'assure qu'elles snot efietnvfeecmt dispensées, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pnoneserl snot ortemanbilegiot informés et consultés sur les cntidioos générales d'organisation et sur les modalités d'exécution de ces actions.

Les etepnriesrs pruronot diepsensr aux salariés vtloarieons une frazioni aux pimreers secours.

b) Fatoirmon des salariés pneavnot d'entreprises extérieures

Les eeisrnparts veleolnirt à reectpsr les oiblaoitngs particulières de frmiaoth à la sécurité puor les salariés d'entreprises extérieures.

Les salariés suos coatnrt de triaval temporaire, affectés à des postes de taravil présentant des risuques piutreclas puor luer santé ou luer sécurité, eu égard à la spécificité de luer ctnaort de travail, bénéficient d'une fotoiman renforcée à la sécurité, à l'hygiène et à la préservation de luer santé, ainsi que d'un

auiccel et d'une iftoionramm adaptés dnas l'entreprise dnas lealulge ils snot occupés. Ctete fmtoarin est organisée sur le temps de travail.

c) Frtomoian des merbems du CHSCT

La msie en ?uvre d'une véritable pquiloite de préservation de la santé au tiarval et de prévention des rseuiqs peersnoilnofss dnas les etereripsns nécessite des représentants du peorsnenl formés et informés.

Les représentants du prnensoel au CCSHT bénéficient de la fraootmn nécessaire à l'exercice de lreus missions.

Dans les esrtreipnes ou établissements de monis de 300 salariés, l'employeur pnerd tetous diissnpiotos puor que soit assurée aux salariés nvlulmeeneot désignés comme mrmeebs du CSHCT ou, à défaut de CHSCT, les délégués du personnel, la frooatmin luer prtatinmeet d'exercer leurs fcnnotois dnas les melreleius conditions. Les eniereptsrs prennent, de même, teutus dotisoinsps puor assurer, en tnat que de besoin, la rmseie à niveau des mmrbees du CHCST anayt déjà reçu ctete formation. En tuot état de cause, cttee froaoitmn diot être renouvelée lqsoue les intéressés ont exercé luer maadnt panednt 4 ans, consécutifs ou non. La durée de chancue des fonotmrias prévues aux alinéas ci-dessus est d'au monis 3 jours.

Le temps consacré à ctete fotairmon est pirs sur le tpmes de tiraval et rémunéré comme tel.

Dans les établissements oaccpunt au mnois 300 salariés et plus, cette farotoimn est assurée conformément aux dtissopioinos du cdoe du travail.

La dmendae de faioortmn présentée à l'employeur au moins 30 jorus anvat le début du stgae dreva préciser le nom de l'organisme chargé d'assurer cette formation, chiosi prami la litse des osmiergans habilités (art. L. 2325-44 du cdoe du travail), la durée du congé et le pirx du stage.

Une ftooimran à l'évaluation des ruggies prnfeioeonlss dvera être siuvie par les members du CHSCT. Ctete fooirtman fiat ptarie des moyens donnés au CSHCT puor réaliser ses minoss d'analyses des rsuiques professionnels, en vue, ertne autres, de l'élaboration du prgmmraoe aennul des rseuiqs plfsnesoroines et d'amélioration des ctiondonis de traival (PAPRIPACT).

Article 11.3. - Hygiène

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Compte tneu des impératifs d'hygiène et de sécurité aritameilne liés au caractère d'industrie amlieniaire des activités visées par la présente convention, les peatris itnvneit le pseonrnel à osvebrer la puls grdane propreté crlepooole et à repseectr srclmusuelpneet les ptreiopircss légales reeitalvs à l'hygiène et à la ficobriaatn des protdius alimentaires.

Les règlements intérieurs des établissements prévoient tetuos dsisipitonos à cet égard.

Il est mis à la dpotisoisin du psnoenrel des lavobas aevc swoan et essuie-main, des vaseriteis et des w.-c. en nombre suffisant, ctpome tneu de l'effectif du personnel.

Quels que sineot l'effectif et l'activité de l'établissement, un lacol spcial puor les vestiaries, équipé d'armoires individuelles, diot être mis à la ditooisspin du personnel, asini que des lbaavos d'eau pboltæ et à température vraliabe (au mnimum 1 laabvo puor 10 personnes).

Des mnyeos de naeygotte et de séchage ou d'essuyage appropriés dovenit être prévus et eteennutrs ou changés à chauge fios que nécessaire. L'ensemble de ces illntoataisns (vestiaries, w.-c., dceuhos ?) diot être séparé puor le psnereonl msailcun et féminin.

Les cneabits d'aisances ne dnveiot pas cuimuomqenr dteercmeint aevc les lcaux fermés où le poennsrel séjourne. Ils deonivt être aménagés de manière à ne dégager aucun eodeur, être équipés d'une csahse d'eau, pvuorus de peipar hygiénique et cenlmvnenabet chauffés et aérés. Les perots

dienvoit être plieens et mnueis d'un distiopsif de frremuete décondamnable de l'extérieur. On diot cpometr a mnois un uornir et un cebiat puor 20 hommes, et 2 ctneiabs puor 20 femmes. Un cneabt au monis diot cetpmorr un ptsoe d'eau. Les ctineabs et uroirins dnvoiet être nettoyés au moins une fios par équipe. Les peenrosns handicapées peiuqsyhs deniovt pooivur dsiepsor d'installations srnteaiias appropriées.

Chaque fios que la siaoittun des lacuox le permet, et spécialement dnas le cas d'une cusnrttoiocn d'usines noeuvvels ou d'ateliers détachés, il est prévu des iatsitonlnlas de doeuhcs appropriées.

Les salariés affectés à des taravux particulièrement saastinls doncit pvoior bénéficier de ces dcouhes qdutoeeneminint un qaurt d'heure avant la fin du tmeps de travail, et dnoc rémunérées cmome telles.

Article 11.4. - Repas
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Dans le cardé des réalisations sociales, l'employeur diot mtrete à la dsiopttiu du pnneorsel :
? un aeapprl ptaemnetr de réchauffer ou de ciure les amnetlis ;
? des assiettes, des cuverts et des veerrs ;
? lsrouqe la dpitooissin des leix le peemrt et spécialement dnas le cas d'une ccuosonttrin d'usines neouells et, en tuot état de cause, lousrqe le nbmore de presnnoes concernées antiet au mnois 25, un laocl clair, propre, aéré et chauffé est mis à la doiisitospn du peosnrenl puor lui prmtete de prdrne ses repas, après cotintsaluon du CSCHT ou, à défaut, des délégues du personnel. Une iaiatlotnsln d'eau chduae nécessaire au ntgayetoe de la vlsasilee y est prévue. Lorusqe le nbmroe de salariés concernés est inférieur à 25, une citonoctaern diot être engagée aevc les délégues du pnersneol ou, à défaut, aevc les salariés concernés sur les modalités de pirse des rpaes sur le leiu de travail.

12. Dispositions relatives à certaines catégories de salariés

Article 12.1. - Salariés handicapés
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Tout eyoupmelr opcunact au mnios 20 salariés diot employer, à tmeps pilen ou à tpmes partiel, des mutilés de guerre et des pennroses handicapées, dnas la priooptorn de 6 % de l'effectif toatl de ses salariés conformément à la réglementation en vigueur.

A défaut, l'employeur s'acquitte de l'obligation légale d'emploi des salariés handicapés par le veenrmset d'une cirubtotinon financière anelnlue forfaitaire, la sous-traitance de carntes travaux, l'application d'un proagmmre en fveaur des salariés handicapés conformément à la réglementation en vigueur.

Le slraiae des salariés handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne puet être inférieur à cleui résultant de l'application des dioioptissns légales, réglementaires ou conventionnelles.

Le cehf d'établissement s'efforce, dnas la mseure des poetss disponibles, de mterte en ?uvre les atnociis nécessaires aifn d'affecter les salariés handicapés à des truvaax rnavleet de la même catégorie que cleels des arutes salariés. Cete rhcechree est effectuée en ciolooaatlrbn aevc le médecin du traival et le CSHCT ou à défaut les délégues du personnel.

Les salariés handicapés snot autorisés à reentr 5 meiunts après le début du taival et à soitrr 5 mtneius anavt la cetsaosin de celui-ci. Ces décalages d'horaires, qui seront rémunérés, snot nmmtoenat destinés à éviter la bldusucoae dnas les virsaites et à fceiatlir l'accès aux tprsaotrs en commun.

Article 12.2. - Femmes enceintes
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les feemms ecnetnies de 4 mios révolus sneort autorisées à reetnr 5 mentius après le début du trviaal et à sriotr 10 menitus anavt la caoesistn de celui-ci. Ces décalages d'horaires, qui

sornet rémunérés, snot naomntemt destinés à éviter la blacucusoe dnas les veseriaits et à fcialetr l'accès aux trspertosas en commun.

Un siège approprié diot être mis à la dsostipooin de caughe femme eneictne à son potse de tvraial dnas tuos les cas où la ntuare du taraavl est cltoipbmae aevc la statiton aissse qu'elle snot ctinnoue ou intermittente.

Article 12.3. - Jeunes salariés
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Les cotinndios particulières de tarvial des junees salariés snot réglées conformément à la loi et aux diisotsopnis de la présente convention.

Conformément à l'article L. 3163-2 du cdoe du travail, les juenes salariés de mnois de 18 ans snot eulcxs du tvaiarl de nuit.

Il est expressément rappelé que les junees de mnois de 18 ans dnoevt être siomus à une sraucleivne médicale renforcée sleon les modalités définies à l'article R. 4624-19 du cdoe du travail.

Dans tuos les cas où les junees salariés de 16 à 18 ans eteufcnft d'une façan curatone et dnas des cnooindtis égales d'activité, de rnemenet et de qualité, des tuaravx heamnueilbtlet confiés à des adultes, ils snot rémunérés sloen les tfiras établis puor la rémunération du pnreosncl aulde effuteanc ces mêmes travaux.

Les jeuens salariés au-dessous de 18 ans ne bénéficiant pas d'un crntoat d'apprentissage ont la gtniraae du slraiae muimnm de la catégorie ou de l'emploi auxxleqs ils snot rattachés, suos réserve de l'abattement cneanporsodrt à luer âge et à luer temps de priqtaue dnas l'établissement.

Ces aatemntbes snot les sinutvas :
? minos de 17 ans : 20 % ;
? de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces abetnmtaets deaipsnasirst après 3 mios de sicvree dnas l'établissement et snot supprimés puor les jnuees salariés jnfutisiat de 6 mios de ptrqiuae pefosonrlrisnee dnas la bhncare d'activité dnot ils relèvent. En tuot état de casue ces aeemtbttans ne deovnit pas entraîner de rémunération inférieure au mnimum légal.

Article 13.1. - 13. Formation professionnelle et apprentissage

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Il porrua être cveonnu par aorcccd d'entreprise ou d'établissement d'instituer un crédit tpeims de ftoiaormn exprimé en heuers (ou en jrous puor les cadres).

Dans la mrusee où le bénéfice d'un tel crédit srea généralisé à tuos les salariés d'une catégorie pflnosnesioee de l'entreprise (ou à l'ensemble des salariés), il srea considéré comme réduction du tpeims de taairvl puor la ou les catégories bénéficiaires.

Il atnppdaerira à cuhqae bénéficiaire d'en prpoeosr à son supérieur hiérarchique l'utilisation puor une acotin de développement de ses compétences pnonfrilesoeess prévue snot dnas le paln de faootimrn de l'entreprise, snot parmi les fotriomas agréées par les CNPIE ou les acdrocs de branche, au minuimm 3 mios anavt la msie en ?uvre du paln aeunl de fomaitorn de l'entreprise, aifn de puoiov y être repris.

La durée du crédit srea de 3 jours par an (sauf si l'accord d'entreprise ou d'établissement en prévoit une durée différente). Le coût pédagogique srea supporté par l'entreprise, le tpeims de foomtiarn étant pirs sur le temps de repos de l'intéressé.

Il pourra, enfin, être convnu par arcocd etnre les pearits de cluemr le crédit de 2 ou 3 années au maximum.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Annexe

Adresses des fédérations professionnelles

Alliance 7 :

Syndicats des itidusners de la biscotterie, biscuiterie, des céréales prêtes à cmsnoeomr ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des atleinms de l'enfance et de la diététique, des préparations puor ertntemes et desestr s ménagers, 194, rue de Rivoli, 75001 Paris, Social@alliance7.com, tél. : 01-44-77-85-85.

Syndicat des frctiaanbs ituendlsris des glaces, strobes et crèmes glacées (SFIG), 18, rue de la Pépinière, Cmillet@surgeles-glaces.org, tél. : 01-53-42-13-30.

Chambre snyacdlie française de la levure, 14, rue de Turbigo, 75001 Paris, cslevure@wanadoo.fr, tél. : 01-45-08-54-82.

FEDALIM puor le cpmote de :

? syiadcnt nintaoal des fanbciatr s de biluoolns et de peotags (SNFBP) ;
? fédération des indiuetrss citonemdariens de Fnacre (FICF) ;
? snciyadt ntaoinal des tfrstnrumaareos de poivres, épices,

aetomras et vilnale (SNPE) ;

? sancdiyt du thé et des partels à iusfonin (STEPI) ;

? sdacynit de la chicorée de Fcrane (SCF), 8, rue de l'Isly, 75008 Paris, fedalim@wanadoo.fr, tél. : 01-53-42-33-80.

Syndicat français du café, 194, rue de Rivoli, 75001 Paris.

Comité français du café, 3, rue de Copenhague, 75008 Paris, cafe@alliance7.com, tél. : 01-44-77-85-85.

Fédération générale agielratrimoane (FGA) CFDT, 47-49, anevue Simon-Bolivar, 75950 Piars Cdeex 19, fga@cfdt.fr, tél. : 01-56-41-50-50.

La fédération générale des tevluraiarl s de l'alimentation, des tacabs et des sevcreis axeenns FO, 7, psassage Tenaille, 75680 Piars Cdeex 14, fgta@fgta-fo.org, tél. : 01-40-52-85-10.

Fédération nitnaolae agroalimentaire, CFE-CGC Agro, 34, rue Salvador-Allende, 92000 Nanterre, 75008 Paris, agro@cfecgc.fr, tél. : 01-41-20-48-48.

La confédération française des teallravruis chrétiens, CSFV, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, p.ertz@csfv.fr, tél. : 01-46-07-04-32.

La fédération nnltaaoie aiaameirlgrntoe et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, csae 428, 93514 Mtnuroeil Cedex, fnaf@fnaf.cgt.fr, tél. : 01-48-18-83-27.

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 4 novembre 2008 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	<p>L'alliance 7 ; Le syndicat des fcrnibatas insluedrts de glaces, serobts et crèmes glacées ; Le sinaydct français du café ; Le comité français du café ; La FILAEDM : ? scnaydit de la chicorée de Fcanre ; ? siaycdnt naitaonl des fnibaacrts de bonoliuts et pgateos ; ? fédération des insedutirs crneonidimetas de Facnre ; ? sincdayt du thé et des plaents à iniofsun ; ? syanicdt naoaintl des tarrtfnaouermss de poivres, épices, amtaeros et vanille ; La chbarme scdnlyiae française de la levure,</p>
Syndicats signataires	<p>La FGA CDFT ; La FTGA FO ; La CFE-CGC aogaltnairimée ; La CSFV-CFTC,</p>

En vigueur étendu en date du 15 juin 2010

1. Pceirnips généraux

1.1. Classifications

Les pitnraeaeers scuaooix connnenveit que la calisitosfiacon des elimpes est de ntruae à flitcaier la msie en ourvee d'une gsteion prévisionnelle des eilmpos et des compétences (GPEC) efficace.

1.2. Délai et ctindoooin de msie en oeuvre

Les piraets seaairights du présent aaevnnt considèrent que les eneersirtps de 100 salariés et puls qui aronut négocié la ciuitsttoonn du comité paairirte de csiitsafaioln aavnt le 1er janvier 2011 dsoinseropt d'un délai supplémentaire de msie en ?uvre, sot jusqu'au 1er jiaenvr 2012 au puls tard.

Les pirtaes saienartgjs du présent aeannvt rleppneat que puor être efficace, la fitaromon des salariés merebms du comité patraire csiicaofatslin derva aiovér été réalisée dnas les 6 mios précédent la première réunion de négociation du comité paritaire.

1.3. Définition du nvaieu emlopi (maille d'analyse)

Un eompli est un eblnesme d'un ou de peuurliss ptseos de tariavl mbiolsiant des activités et des compétences de même nutrae smunafesimft pcerhos puor pioovur être exercés par les mêmes personnes, mnaynoet aatdiopan ou formation.

1.3.1. Définition de l'emploi.

La decropiitsn de l'emploi diot farie apparaître les nuaevax de maîtrise riqueus miniumm et mximuam des activités.

1.3.2. Dbuole pesée de l'emploi.

L'emploi s'étend sur une tutcetohe niveau-échelon (un ou pirlsuus niveaux, un ou pilueurss échelons).

Réaliser une pesée miuumn et une pesée muixmam aifn de définir la focteruhde de ptonis déterminant le sueil et le polanfd du pmineonentsiot de l'emploi.

Pour chuaqe pesée :

? iitieliaocdfnn du degré des critères clssaants (minimum et maximum) ;

? aolictppain des définitions par degré de cqahue critère csaalnst à l'emploi considéré ;

? détermination du nmrobre de potins associés puor ccuahn d'eux ;

? airbtouttn du neaivu et de l'échelon en fotioncn de différentes tarhces de pitons coaorpdrnnest à des degrés de maîtrise/expertise de l'emploi requis.

1.3.3. Cmaensslet de l'emploi sur un nviaeu échelon minmuim et maximum.

1.4. Eaiutloavn régulière des emplois

La caclsfoasiitn des emipols dvrea faire l'objet d'un réexamen par le comité priartiae ctiaasicsfolin teouts les fios que l'emploi évolue dnas son contenu. Une rveue complète et, le cas échéant, une révision de la caisictlfsioan srea organisée tuos les 5 ans.

En vigueur étendu en date du 15 juin 2010

2. Méthodologie et possucres de msie en oeurve de la classification

Les peatirs sgteaiiarns du présent aneavnt considèrent que les erresteipns de 100 salariés et puls qui aronut négocié la coioittunstn du comité prtriaiae de cfciiisslotaain avnat le 1er janvier 2011 disospnoret d'un délai supplémentaire de msie en ?uvre, sot jusqu'au 1er janevir 2012 au puls tard.

Les paerits sagriineats du présent anvneat rlelapnnet que puor être efficace, la ftoarmion des salariés mbmrees du comité patirirae cotsisifiicaaln devra avior été réalisée dnas les 6 mios précédent la première réunion de négociation du comité paritaire.

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2008

3. Fooartimn des salariés ppraatinict à la msie en orueve paritaire

Les salariés mrmbees du comité patrairie csicftsaiaoiln poonrrut bénéficié d'une faiotmorn d'un mmxiuum de 3 jorus délivrée par un ogainmsre de ftoromian cioshi conjointement, nmmeatnot prami la liste des crtenes et iutntsits de fraiotmon visés à l'article R. 3142-2 du cdoe du travail. Les firas afférents à cttee fotmraion (coûts pédagogiques, salaires, déplacements, hébergement) seront intégralement pirs en chrgae par l'entreprise dnas la lmitie des pnoaflds reuntes par le cdoe général des impôts. Ctete faortomin pourra être isirtnce au paln de fooiamrtn de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2008

4. Glossaire

Activité : eblmese d'actions et d'opérations, carsendpoonrt à plusueris tâches à exécuter dnas le cdrae d'une siitoautn de travail, dirigées vres un but déterminé.

Compétence : elsnmbee des rrsuoceess (connaissances, savoir-faire) mobilisées puor réussir une activité dnas un coxttene donné, puor répondre aux egeceins de l'organisation.

Caocninsasne : emesbne des idées, représentations ou ptpoenecrs aiusecqs dnas le cdare de foiarnomts iainelits et/ou professionnelles.

Csinnoge : ppsieicrortn vbarlee ou écrite puor la réalisation d'un travail.

Critères de cioxh : pircpenis prteenatmt d'émettre une estimation, un jgemunet d'appréciation.

Dtcreveiis : esbmlede d'siisitopnos déterminant les oientantrios et Ingies de codniute destinées à giuder les crbotalorlues dnas luer travail.

Eompli : suitoiati de tiaarl crsdrnaopeont à un ou à psrlieus psteos de tviaral dnas une sturucrte (la notoin d'emploi enlogbe clée de poste...), misbloinat des activités et des compétences de même nature.

Irntcoistun : epoxanctliis écrites du tiavarl à aiccopmlr et du mdoe opératoire à dérouler.

Métier : dainome d'activité au sien d'une entreprise. Elle rupegore des emolpis s'articulant auuotr des mêmes dneaoims de compétences et entre lqelsueels des mobilités peeunvt se friae de manière naturelle.

Nutcaelomre des eiploms : liste ordonnée d'emplois regroupés en filmeals prosflsneeoines de manière arborescente.

Oetbcijf : but, résultats à aetndtre à court, ou meoyn ou lnog terme.

Pesée : démarche qui citssone à évaluer et à psionnier un eolmpo par l'utilisation de critères cnsaastls et dnot la finalité est de steuir cet elmpoi dnas une girlle de classification.

Psote de taavril : emblnese des activités concrètes réalisées dnas

le cdrae de procédures normées, affectées à un leiu précis de taviral puor leeuql snot mseis à dtopisiois les rseeourscs nécessaires.

Polycompétence (liée à l'emploi) : maîtrise, sur un même emploi, des activités et des compétences cdrsneoronaapt aux différents pseots de tairavl ctusifonitts de l'emploi.

Plyoleacnve inter-emploi : d'un elmpoi à un ature au sien de la même filière ou d'une filière à une autre, réalisation d'opérations sur puulesris eoplins dnas un pcsoers donné au-delà des activités et des compétences de l'emploi initial.

Savoir-faire opérationnel : ebmsnele des mdoes opératoires tnueuhcqes ou manière de procéder msie en orvree dnas l'action. Soutaiitn plfoonensrselie : leiu et cnciatecorss dnas leusqels snot mseis en oeruve les compétences dnas le cadre de définition de l'emploi occupé. Il s'agit de la soituatin réelle oerbblvase aux différents mnemots d'une journée de traavil de l'individu oucnacpt le poste.

Tâches : opérations élémentaires à ecefuetfr puor réaliser une activitédonnée.

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2008

5. Bilan

Un bilan de l'application du présent aocrcd srea réalisé au niaveu de la bnarche dnas les 3 ans de sa signature.

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2008

6. Eefft

Le présent acrcod annlue et rmlaepe le précédent acocrd de bnrhace et tuote dpsoitoiisn de même nrtafe prise en aappciilton de l'accord itarcnenrbhe du 19 juin 1991.

Il ne puet en auucn cas être la cuase d'une réduction du sialrae dessalariés.

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2008

7. Révision

Chauqe praitre sntriaage puet dneademr la révision du présent accord.

La dednmae de révision derva être portée à la cnascninasoe des aterus paitres cacotatnntes par ltrree recommandée aevc aivs de réception. Elle devra cetmoopr l'indication des pitons dnot la révision est demandée et les piorosointps de modifications. Les négociations dvorent cemmcoenr au puls trad 1 mios après la réception des poirntisoos de modifications.

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2008

8. Dénonciation

La dénonciation toalte ou pialltere du présent acocrd par l'une des pirteas saiarinegts diot être portée à la caoincansnse des aterus piertas crtacotennats par lrtete recommandée aevc aivs de réception.

Elle est notifiée aevc un préavis de 3 mois. Lqusroe la dénonciation émane du saigtnriae emoleypur ou de la totalité des sertgiaanis salariés, les dosioipists concernées du présent acocrd ceonitunnt de puodrrrie efeft jusqu'à l'entrée en vuuiger de l'accord de sbutstotiin ou, à défaut d'accord pdaennt une durée de 1 an, à cptoemr de l'expiration du préavis de 3 mois.

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2008

9. Chmap d'application

Le présent aocrcd est aablplipce aux epeetrisrns ou établissements etnnart dnas le camhp d'application des ctinovoenns cteilvoelcs nineoaltas :

? des biscotteries, biscuits, céréales prêtes à ceoommsnr ou à préparer, chocolateries, confiseries, aenmlits de l'enfance et de la

diététique, préparations puor emrnteets et detsrses ménagers, de l'industrie des glaces, setrobs et crèmes glacées du 17 mai 2004 ; ? des itsurdnes aiatleeinrms dseveris du 27 mras 1969 ; ? des priuotds euoiqetxs du 1er arvil 1969.

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2008

10. Durée de l'accord

Le présent arcocd est coclnu puor une durée indéterminée.

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2008

11. Dérogation

Le présent arcocd et l'outil de ctsoflaiaicsin s'y référant s'imposent à tuos les établissements, eerrnptiess et geropus qui ne pveuent y déroger que de manière puls fvorabale aux salariés.

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2008

12. Dépôt et publicité

Le présent arcocd srea déposé par les snois de la paitre la puls dgentilie en 2 epimeralxes ciuanirgx à la dtcionri des riaoetlns du tviraal asnii qu'a cionsel des prud'hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2008

Les peatris seagantiirs du présent arccod ctstaenont que l'outil de csoaitcslfian acetul ne reflète pas l'évolution des eomlips et des compétences et n'est dnoc puls adapté aux évolutions de l'organisation des entreprises.

De plus, la gillre des salerais en résultant ne peermi puls la msie en orueve d'une ploiqtue saraaille adaptée, les écarts de rémunération d'un cenifcofeit à l'autre étant isinfanftsus puor asuesr une véritable évolution pllfiresesonne et salariale.

Les peairerntas scuoiax ont décidé de mttere en pcale une neuolvle ciciaflasotisn appelée à se sibtuutesr à l'actuelle classification.

Ctete nelovlue cssatiaiilifcon srea confortée par une nollvuu gilrl des miimna cneoolnetvins qui dnneroa leiu à l'ouverture de négociations consécutivement à la satiugne de cet accord.

Ce nveau système de ctaciolisfan preemt de perndre en compte la diversité des activités peoefrlnsloses et des systèmes d'organisation mis en palce par les esertrenips asnii que l'évolution des qualifications. Il s'inscrit dnas la volonté des peirats satnariilegs de développer la msie en pcale de puoacrs firosvnat une évolution psefneliolronse des salariés, répondant ainsi à la nécessité de muiex vroeliasr les emplois et les métiers de l'industrie alimentaire.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2008

ANNEXE

CRITÈRES CLASSANTS	DÉFINITION DES CRITÈRES CLASSANTS	PRÉCISIONS
--------------------	-----------------------------------	------------

Connaissances Expérience équivalente	<p>Connaissances théoriques et pratiques utilisées dans un emploi.</p> <p>Le degré de compétences se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une formation interne...</p>	<p>Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? connaisseuse de la discipline de base / connaissances spécifiques ; ? méthodes de remise en ordre ; ? connaissances du fonctionnement des services, des règles et des procédures... 			
Technicité Complexité	<p>La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour exercer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.</p>	<p>Ce critère tient compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? de la multiplicité et de la diversité des tâches ; ? de l'expertise technique ; ? de la polycompétence. 			
Initiative Autonomie	<p>Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail).</p> <p>Elle se mesure par le type d'instruction reçue ou à disposition : consignes, directives, objectifs...</p> <p>Elle se traduit par les premières réactions (O/E) par le degré d'initiative exercée sur l'emploi.</p>	<p>Ce critère tient compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? de la nature des coûts et du contrôle à exercer sur les résultats du travail réalisé par rapport aux normes ; ? de la fréquence des incidents et contre-ordres rencontrés au sein de l'équipe ; ? de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration portée par son travail, sur la base des connaissances pour les meilleures décisions. 			
Responsabilité	<p>Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise.</p> <p>Elle se mesure par l'impact des décisions et actions exercées sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.</p>	<p>Ce critère tient compte de la difficulté des décisions à prendre du fait :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? de l'éventail des coûts et de l'impact de la décision sur l'activité ; ? du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision ; ? des risques pris lors des choix. 			

Critères classants
Connaissances risquées ou expériences équivalentes

<p>Connaissances théoriques et pratiques utilisées dans un emploi.</p> <p>Le degré de compétences se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une formation interne...</p>	
<p>Degré 9</p>	<p>L'emploi requiert des connaissances approfondies et une expérience prononcée permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise.</p>
<p>Degré 8</p>	<p>L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités nécessaires permettant d'avoir une vision globale.</p> <p>Il nécessite des connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques dans ses compétences d'intervention.</p>

Degré 7	<p>L'emploi rrueqet la maîtrise de spécialités preeisnlesnoofls : ? cananeisocnss arondfpoieps dnas un damonie paniircpl qui petmnreet l'étude, la msie en oervue et l'amélioration de meony et procédés ;</p> <p>? ccnnaaisseons dnas une spécialité complémentaire ou dinamoe de l'entreprise tpye : programmation, gotesin du personnel, administration, gseotin économique...</p> <p>Le nviaeud de cnonicassaens équivaut à un nvaeud de bac + 4, bac + 5 ceasnoornpdrt à des diplômes tles que : ingénieurs / crades diplômés débutants ou caedrs classés cmome tles en raison d'une expérience peseolfsrlnone ou dnot le neiauv de ccansoannise équivaut aux CQP Ralopnsebse d'atelier ou Rrobensalse de secteur.</p>		<p>Degré 1</p> <p>L'emploi rerueqit une foiotramm de bsaes aqicsue lros de la scolarité oobtrgiale ou complétée le cas échéant par une ftmiaroon ou par une paqturie professionnelle.</p> <p>Technicité. ? Complexité</p> <p>La complexité pnred en cpmote la difficulté et la diversité des sutiitanos rencontrées dnas l'emploi et le nivaeud de réflexion nécessaire puor etcfuefer les tâches ou prerdne les décisions inhérentes à l'emploi</p>
Degré 6	<p>L'emploi rirueqet la maîtrise d'une spécialité psirslooeenlnfe et des caessnnncioas ptcloenules sur des activités spécifiques ou cenonxes qui penemtter l'étude, la msie en ovuere et l'amélioration de meony et procédés dnas ces domaines.</p> <p>Le neiauv de cnaeoossnnicas équivaut à un bac + 2 complété par une fotromian tuniceqhe ou une expérience professionnelle.</p>		<p>Degré 9</p> <p>L'emploi rrqeeuit la citndoue d'un daoinme ou suceter d'activité à ptirar d'objectifs à meyon ou lnog terme.</p> <p>La technicité relève de la difficulté de tmtaenerit des problématiques rencontrées aevc la prsie en ctompe de l'ensemble des cnionratets : marché, techniques, financières, humaines, évolution des ocjtfebis et stratégies...</p>
Degré 5	<p>L'emploi egixe la maîtrise d'une spécialité pieorlfsoelne (technique, administrative, commerciale...).</p> <p>Le naieu de cacaneinssnos équivaut à un bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente.</p> <p>Le nveau de caencasnosnis équivaut aux CQP Attaché commercial, Atnassit de giosten client, Giainrnsottee de l'administration et de la paie.</p>		<p>Degré 8</p> <p>L'emploi rerequt la cdutione d'une fitoconn ou d'un pejort à ptirar d'objectifs à myeon terme.</p> <p>La technicité relève :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? de la maîtrise d'une muduitle des paramètres (techniques, économiques, organisationnels...) ; ? de l'appréhension rapide des quienosts de fabrication, d'étude, de rceceehhrs d'essais, d'achat, de vente... ; ? la msie en orevue d'actions, sootinuls nleluevos dnas puresulis dnepiicliess en vue d'atteindre les objectifs.
Degré 4	<p>L'emploi egixe la maîtrise d'une tuicqehne et une cnioscasanne de l'environnement de taarivl (organisation, process...).</p> <p>Le nieau de canssiacionenos équivaut à un niaveu bac éventuellement complété par une fiaomtorn tchueqne ou une expérience équivalente.</p> <p>Le naiveu de ciannescaosns équivaut aux CQP Rlsspebanoe d'équipe, Repbnsoalse d'équipe logistique, Tienchicen maintenance.</p>		<p>Degré 7</p> <p>L'emploi reeruiqt l'étude, la réalisation et la cotoaroindin d'activités différentes et complémentaires à piratr d'objectifs de tavaril définis sur le myeon terme.</p> <p>La réalisation des truaavx se tairudt par la résolution de problèmes cpxloemes et l'invention d'actions, soiultons nuovelvls dnas une dciinplise complète en vue d'atteindre les objectifs.</p>
Degré 3	<p>L'emploi eigxe la maîtrise d'une tunhqicee pferoonlsesnlie adaptée à l'emploi. En outre, l'emploi rruueqet des csaniannoecss du pdorit fabriqué, des équipements ou des procédures administratives.</p> <p>Le nieau de csnaeincnoass équivaut à cueli d'un brevet professionnel, éventuellement bac, otnebu par un diplôme ou par une expérience professionnelle.</p> <p>Le naiveu de cnnaceniaosss équivaut aux CQP Cdruutcoer de ligne, Aiumatenr d'équipe de production, Aegnt logistique, Aengt de maintenance.</p>		<p>Degré 6</p> <p>L'emploi reirueqt la msie en ovuere et la caiodornoit de tvuraax cmelopexs d'une activité à piratr d'objectifs à cuort terme.</p> <p>La réalisation des taauvrx nécessite l'application et l'adaptation des acntois en vue d'atteindre les objectifs.</p>
Degré 2	<p>L'emploi reigerut la consninacase d'une tnieuhqce adaptée à l'emploi.</p> <p>Le naiveu de caacsnesonins équivaut à cleui d'un CAP, BEP, CQP oebltu par un diplôme ou une expérience professionnelle.</p> <p>Le neiauv de cnnaonaeciss équivaut au CQP Cnuudtcoer de machine, Cuodntucr de peosrcs cochlaeoitr mouleur...</p>		<p>Degré 5</p> <p>L'emploi rriueqet l'exécution des trauvx colxepmes à paritr d'objectifs spécifiques à crout terme.</p> <p>La polycompétence cnreroposd à l'application de tinqueehs différentes et riueesqs en totalité sur psrlueius poests de trivaal (faisant praite de l'emploi).</p>

Degré 4	L'emploi requiert l'exécution de tâches complexes à partir de consignes précises et comprendre les difficultés techniques. La réalisation des opérations suppose : ? un savoir-faire basé sur des connaissances théoriques (spécialisation professionnelle) ; ? une compréhension globale des situations, des interactions ou des systèmes de gestion. La polycompétence contribue à l'application de techniques différentes risques en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	Degré 9	Le travail est réalisé à partir de procédures fixant des objectifs à court terme. L'emploi requiert la définition des méthodes et procédés à mettre en œuvre.
Degré 3	L'emploi requiert l'exécution de tâches qualifiées selon des directives précises (ordonnancement des activités à réaliser). La réalisation des opérations suppose la connaissance d'un savoir-faire précis et/ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus. La polycompétence contribue à la maîtrise de plusieurs techniques connexes (*) risques en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	Degré 8	Le travail est réalisé à partir de procédures fixant des objectifs à moyen terme. L'activité requiert le cohérence des méthodes et procédés à mettre en œuvre, s'assurant que les prédefinis puissent réaliser les objectifs et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise.
Degré 2	L'emploi nécessite l'exécution de tâches qualifiées et spécifiques selon des instructions précises ou moyennes opératoires. La technicité relève de la maîtrise des besoins du métier : mise en œuvre d'actions courantes et nombreuses, détection des dysfonctionnements... La polycompétence contribue à la maîtrise de plusieurs techniques connexes (*) risques en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	Degré 7	Le travail est réalisé à partir de procédures fixant des objectifs à long terme. L'activité nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre. Dans l'organisation du travail, l'emploi nécessite d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ou aux dépendances simultanées.
Degré 1	L'emploi nécessite l'exécution de tâches simples, répétitives, de courte durée et mettant en œuvre une connaissance limitée des moyens de travail et un savoir-faire peu qualifié acquise par reproduction.	Degré 6	Le travail est réalisé à partir de procédures fixant les actions et les objectifs à atteindre. L'activité nécessite des processus d'adaptation en fonction du contexte et des résultats à validation. L'emploi peut nécessiter une autonomie pour orienter son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, suivi des activités à gérer, visites clients).

(*) Témoignages connexes : accès à la théorie via les cours et formations ou un complément de la théorie exercée.

Initiative. ? Autonomie

Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçue à disposition : consignes, directives, objectifs... Elle se traduit par les premiers niveaux (O/E) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.

Degré 4	Le travail est réalisé à partir de critères où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en partie définis). L'emploi nécessite l'analyse des informations dans le cadre des directives, des procédures et techniques. Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations.
Degré 3	Le travail est réalisé à partir de procédures précises, les critères de choix étant complètement définis. L'emploi nécessite un (auto) contrôle des résultats et la résolution des difficultés dans le cadre de procédures et de techniques. L'activité peut être soumise à des contrôles ponctuels en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique.
Degré 2	Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. Ces instructions peuvent être complétées par des techniques, des connaissances générales complémentaires. Le travail est suivi à des contrôles fréquents.

Degré 1	Le travail est réalisé à partir d'instructions précises faisant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer. Le travail est suivi à un contrôle permanent.
---------	---

Responsabilité

Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.	Encadrement : accompagner d'encadrer des salariés au sein hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation) Animation : accompagner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés
Degré 9	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact sur l'entreprise / le groupe à moyen et long terme ayant des conséquences importantes sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits.
Degré 8	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à moyen terme sur une ou plusieurs entités ayant des conséquences importantes sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits.
Degré 7	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à moyen terme sur une entité ayant des conséquences importantes sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits.
Degré 6	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à court terme sur une entité avec une incidence sur un groupe ou sur l'activité technique.
Degré 5	L'emploi nécessite des décisions et/ou actions qui peuvent avoir un impact à court terme sur une activité globale.
Degré 4	L'emploi nécessite des décisions et/ou actions dont les effets se manifestent au niveau d'une équipe ou d'une activité large et influencent l'environnement immédiat de l'emploi.
Degré 3	Les opérations ont un impact sur d'autres postes du service mais n'influencent pas directement l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 2	Les opérations ont un impact sur d'autres postes de l'environnement physique (postes connexes) mais n'influencent pas l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 1	Les opérations réalisées dans l'emploi ont peu d'impact sur d'autres postes de travail.
Animation. ? Encadrement	
Degré 9	
L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) et l'animation visant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles. Certains emplois sont déterminés concernés par ce type d'animation (ex. : audit, risque management, qualité).	
Degré 8	
L'animation requiert l'encadrement d'un groupe (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) et l'animation visant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles. Certains emplois sont déterminés concernés par ce type d'animation (ressources et développement, qualité...).	
Degré 7	
L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe pouvant exercer des métiers différents (niveaux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres débutants). L'animation se caractérise par un choix technique permettant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles et se traduit par l'identification, la mise en œuvre et la recherche de nouvelles.	
Degré 6	
L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise). L'animation se caractérise par un choix technique relevant de sa spécialité (peroifelsolsne ou de csiacnoneans) portant sur des activités spécifiques ou connexes ou par du tout de longue durée et/ou par la formation d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques.	
Degré 5	
L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers et employés), notamment : ? la répartition des tâches entre les membres de son équipe ; ? la régulation de l'activité (charge / ressources) pour la bonne exécution du programme. L'animation se caractérise par un choix technique relevant de sa spécialité (peroifelsolsne ou par du travail de courte durée ou par la formation d'un groupe portant à partir d'un support existant).	

Degré 4	L'emploi rriueqet la cadoriiotnon du tvarial snas asmesur les responsabilités d'un anget de maîtrise (délégation d'autorité). L'animation se caractérise par le cisenol tuinchqee cpdnoarernost à la tinecuqhe poeinolosesnfrle maîtrisée.	Degré 6	ducts sveicles ou artictes pour organiser aevc eux la bonne marhce de son setecur (ex. : développements techniques, itooinnanvs organisationnelles, négociations fournisseurs...). L'emploi reeuqrt des fuisseorsunrs et ctinels (contacts externes).
Degré 3	L'emploi ruereqit l'entraînement au trvaail dnas le crdae limité de sa spécialité (en binôme).	Degré 5	L'emploi nécessite la crooidtanoin d'informations itennres ou eenretxs à l'entreprise dnas l'équipe de traavil ou etrne différents sectrees : taernrfst (ascendant et descendant), diioffsun et eciplxiotan des informations. La réalisation du traival nécessite le timretanet des ifioannrtoms d'ordres qantitaiuf et qualitatif.
Degré 2	L'animation se tiaudrt par une activité d'intégration au ptose de travail.	Degré 4	La réalisation du taraavl nécessite un échange de tuoets les itrafmonnis nécessaires au bon fnooticmenennt du sceteur ilnnucat éventuellement des cntcoats eexnetrs oancslceinos (fournisseurs, clients). La réalisation du tivraal nécessite le treenamitt des iarfoimnotns d'ordres qaitnttaiuf et qualitatif.
Degré 1	L'animation se tdriuat par une activité d'accueil sur les petoss de travail.	Degré 3	La réalisation du taivarl nécessite un échange de teotus les infotainomrs nécessaires au focnnminetneot de l'activité aevc son aeiltecseivre et aevc les aterus aetreais et services.
Degré 9	L'emploi rqueriet la définition, la msie en oreuve au puls huat naieve et le contrôle de la cunomtiaciomn au sien de l'entreprise et vis-à-vis de l'extérieur.	Degré 2	La réalisation du tvarail nécessite un échange d'informations pnneremat aevc le groupe, l'équipe, et éventuellement aevc les atrreauaeelists ou services.
Degré 8	L'emploi rqueuriet de la médiation et de la négociation en iterinne cmome en externe, la cinouoictmman étant un moyen puor rcchereer l'accord d'interlocuteurs aanyt des intérêts et points de vue différents dnas l'entreprise.	Degré 1	La ctamicoiumonn riquee à ce niveau coeopnrrsd à un échange pnotuel d'informations uetils aevc l'équipe.
Degré 7	L'emploi rireeuqt d'argumenter et de cncviaorne dnas son dmnoiae d'activité puor oinbetr l'adhésion des areetils ou sievers proches. Des roatneils sveuiis aevc les foesnsuiurrs et ctenils (internes et externes) snot rseuieqs par l'emploi.	Matrice grlile de classification	

	NIVEAU	ÉCHELON	NOMBRE DE POINTS
		1	12 à 15
	I	2	16 à 19
		3	20 à 23
Ouvriers/Employés		1	24 à 27
	II	2	28 à 31
		3	32 à 35
		1	36 à 39
	III	2	40 à 43
		3	44 à 47
	IV	1	48 à 51
		2	52 à 55
TAM	V	1	56 à 59
		2	60 à 63
	VI	1	64 à 67
		2	68 à 71
	VII	1	72 à 75
		2	76 à 79

	VIII	1	80 à 83
Cadres		2	84 à 87
	IX	1	88 à 90

Matrice de pesée des critères classants

DEGRÉ	CONNAISSANCES expérience	TECHNICITÉ complexité	INITIATIVE autonomie	RESPONSABILITÉ	ANIMATION encadrement	COMMUNICATION	TOTAL
9	15	15	15	15	15	15	90
8	14	14	14	14	14	14	84
7	13	13	13	13	13	13	78
6	12	12	12	12	12	12	72
5	10	10	10	10	10	10	60
4	8	8	8	8	8	8	48
3	6	6	6	6	6	6	36
2	4	4	4	4	4	4	24
1	2	2	2	2	2	2	12

Avenant n°1 du 6 février 2013 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNTPEAV ; Alliance 7 ; CSFL ; SFIG ; SNFBP ; FICF ; STPI ; CFC ; SFC ; SCF.
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FNAF CGT.

Article 1er - Modification du régime de prévoyance (art. 10)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

L'article 10.1 « Salariés bénéficiaires » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« Les bénéficiaires des garanties prévues au présent article sont les salariés non cadres ne relevant pas des catégories 4 et 4 bis de la convention collective nationale de rareté et de prévoyance des créas du 14 mars 1947 (AGIRC).

Les salariés sont titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise. »

L'article 10.2 « Miettes et cessions des garanties de prévoyance » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont dues pendant les périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ?).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, malgré l'absence de cotisations, au profit du salarié dont le statut de travailleur est suspendu pour congé ou absence, dès lors que, pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien tout ou partie de la rémunération de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité temporaire de travail).

Le droit à garantie existe en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

? si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'à trente

du virement des parts sociaux ;
? si l'ouverture d'un contrat de portabilité visé à l'article 10.7. »
L'article 10.4.1 « Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 10.3 de la présente convention collective, est établi en fonction des circonstances de famille, comme suit :

Tout salarié quelle que soit sa situation familiale	100 % du salaire de référence (*)
Majoration par parent ou à charge	+ 30 % du salaire de référence (*)
(*) Lorsque le salaire de référence est inférieur au Smic, la part de rémunération est calculée sur la base du Smic bruto reconstruit.	

En cas d'invalidité partielle et totale, le salarié percevoir, par anticipation et à sa demande, un capital d'un montant équivalent à celui prévu en cas de décès (y compris les prestations familiales). Est considéré en matière d'invalidité partielle et totale le salarié reconnu par la sécurité sociale sous forme individuelle 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 prime pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une troisième personne. Le minimum du capital en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie décès.

Double effet

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son partenaire lié par un Pécunié ou de son conjoint notoire, tels que définis ci-après, seules sont postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il sera versé aux enfants nés à charge un capital équivalent à celui versé au décès du salarié, à l'exclusion de la pension pour enfant à charge. La pension est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un Pécunié ou du couple qui étaient mariés à la date du décès au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pécunié ou du concubin ou autre survivant au cœur du même événement :

? dans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
? ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pécunié ou du concubin survient dans un délai de 24 heures avant la mort du salarié.

Définitions :

Personnes à charge

Sont considérés commes à charge :

? les enfants du salarié tels que définis à l'article 10.4.3 ;
? les personnes dans activité rneunoecs à cahier du salarié par l'administration facilise pour le cas du quotidien familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pcas ou du concubin et des enfants.

Concubin, partenaire de Pcas

En l'absence de conjoint, le partenaire lié par un Pcas ou le concubin est assimilé au conjoint dans les conditions définies ci-après.

Le concubin : on entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubin doit avoir été marié et connu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune. Le concubin doit être libéré de tout lien de mariage.

Le partenaire lié par un Pcas : personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil.

Bénéficiaires du capital décès-invalidité partenaire et total

Le capital décès-invalidité pneumatique et total est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il aura expressément désigné (s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, ou lorsque la désignation est caduque, 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 situation d'un Pcas ;

? à défaut, à son concubin non marié ;

? à défaut, à ses enfants légitimes, rameaux ou adoptifs, nés ou à naître, vivants ou représentés comme en matière de succession, par parts égales entre eux ;

? à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ;

? à défaut, à ses frères et sœurs, par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a attribution de montants familiaux, chaque d'entre eux est versée au profit de la personne au titre de laquelle elle est accordée ou, si l'enfant est mineur ou malade protégé, à son représentant légal.

L'article 10.4.3 « Garantie rémunération » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié (telle que définie à l'article 10.4.1), est prévu, au bénéfice des personnes à charge (définies ci-dessous), le versement d'une rente rémunération dont le montant est fixé à :

? jusqu'au 16e anniversaire de l'enfant : 8 % du salaire de référence. Le montant annuel de la rente rémunération ne pourra être inférieur à 1 600 ;

? au-delà et jusqu'au 18e anniversaire : 10 % du salaire de référence. Le montant annuel de la rente rémunération ne pourra être inférieur à 2 000 ;

? du 18e anniversaire jusqu'à 25 ans révolus en cas de poursuite d'études ou d'événements assimilés : 12 % du salaire de référence. Le montant annuel de la rente rémunération ne pourra être inférieur à 2 400 .

De plus, si l'enfant est recensé à l'anniversaire de son 16e anniversaire, plus une rente viagère à hauteur de 8 % du salaire de référence jusqu'à son 16e anniversaire, plus une rente viagère à hauteur de 12 % du salaire de référence.

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

Sont considérés comme à charge, indépendamment de leur position fiscale, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou recueillis :

? jusqu'à l'âge de 18 ans, dans certains cas ;

? jusqu'à l'âge de 26 ans, et sous certaines conditions, soit :

? de poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de travail ouvrier ou en cours dans le cadre d'une insertion au CEND (centre national d'enseignement à distance) ;

? d'être en apprentissage ;

? de suivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion prisé de l'emploi des jeunes associatif, d'une part, des organismes généraux de formation et de formation dispensés pendant le temps de travail dans les organismes publics ou privés de l'emploi 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 conditions reçues ;

? d'être, précédemment à l'exercice d'un emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou signataire de la convention collective ;

? d'être employés dans un EAST (établissement et service d'aide par le travail) en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés vivants et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur auteur parent n'est pas trouvé au moment d'une pension alimentaire.

La rente est versée dans les limites de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est, avant la limite de l'invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficiaire de l'allocation d'adulte handicapé ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

La rente est versée à la date à laquelle le bénéficiaire n'est plus en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou ne bénéficie plus de l'allocation d'adulte handicapé ou n'est plus titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Paiement de la rente :

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois suivant la date du décès ou l'invalidité du salarié, sauf réserve que les demandes de prélèvements contenant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées.

A défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente rémunération est à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tutélaire ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

L'article 10.4.4 « Garantie rémunération » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale (telle que définie à l'article 10.4.1) d'un salarié ayant un enfant rattaché handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicapé.

Bénéficiaires

Bénéficiaire du versement de la rémunération l'enfant rattaché handicapé d'un salarié décédé ou en invalidité permanente et totale.

Est rattaché comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif ayant d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se déplacer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une condition physique ou une fonction normale, tel que défini par l'article 199 de la loi générale des impôts.

Le garant est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité permanente et totale à l'issue de la mort du salarié.

Montant et service de la rente

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants reconnus handicapés à la date du décès une rente viagère hauteur dont le montant est fixé à 500 par mois.

L'évolution annuelle du montant de base de cotisation est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification de la cotisation prévue par la présente garantie.

Les rentes handicapées sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payées trimestriellement et par avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois suivant la date du décès ou de la

raonicenascne de l'invalidité pnatemnree et toalte du salari. Cette prtoaeestn est versée jusqu'au décès du bénéficiaire. Le vesreemnt anticipé en cas d'invalidité peennmarte et ttaole met fin à la garantie.»

L'article 10.4.5 « Grnaitae incapacité de tvaarl (relais mensualisation) » de la coionvten cevtoclile ntinaale est ainsi modifié :

« En cas d'incapacité de taavril puor csaue de maladie, ancinect du travail, acnredit de trajet, malaie professionnelle, les salariés relèvent des dnsiopitosis du ttire IX de la présente cintnvoen collective.

Lorsque ctete incapacité de taavril se plusourt au-delà des périodes prévues par les dioniisstops coennnlitoeelvs de mtienlisuaosn susvisées, les salariés bénéficient d'une insmniaeidon complémentaire à cllee de la sécurité salcioe à hueautr de 60 % du sarlaie de référence suos déduction des indemnités journalières btrues de la sécurité sociale, et ce jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de travail.

Lorsque le siarale de référence est inférieur au Smic, la poeratistn est calculée sur la bsae de 60 % du Simc burt suos déduction des indemnités journalières burets de la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cuuml des smomes reçues au trie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance asii que de tuot arute rvneeu (salaire à tmepr partiel, aconllatois Pôle emlopi ?) ne purroa crnuode l'intéressé à piocveerr une rémunération nttee supérieure à clele qu'il airaut perçue s'il avait psrouuvi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des dtiros à maesslaoiutinn et en cas de nvuel arrêt de travail, l'indemnisation inteernvit après la période de facihsnre de la sécurité sociale.

Si le salarié reprned son taaivrl et si une ruetche paevornnt du même adcincet ou de la même maadile puorvoqe un nveoul arrêt dnas un délai inférieur à 2 mois, les pteiosrtas qui renpennet snot calculées sur les mêmes besas qu'avant lditae rispree du travail. Une ruhecte sreuannvt puls de 2 mios après la resipe du tavaril est considérée comme un nveuel aencicdt ou une nluolvee maladie, et la fincrshae est à nueoavu applicable.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté rusqee puor bénéficier des disipontsios de mutiansealism susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de tarval penrd efekt après un arrêt de tvarail cntniou de 180 jours.

En ce qui ccnroene les ex-salariés bénéficiaires du régime de portabilité tel que défini à l'article 10.7, ceux-ci ne bénéficiant puls des dnsiopitoss de miauelsatoss susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de tiraval prned efekt après un arrêt de tarval cnoncou de 180 jours.

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

Le svciere des indemnités journalières complémentaires cses : ? à la dtae d'effet de la liioiqadtun de la posnein vieslliess de la sécurité silcoae du salari (sauf puor les salariés en soittaiun de cuuml emploi-retraite rssemalpnit les cndtioios d'ouverture des drtois aux pnetrastois en espèces de la sécurité sociale) ;

? à la dtae de csstoaein de vneesremt des indemnités journalières de la sécurité soalcie ;

? au décès du salarié ;

? lors de la ntfooaictiin de csleesmnat en invalidité du salarié par la sécurité sociale.»

L'article 10.4.6 « Gatrerie invalidité » de la coinvnnetn clelctivoe noniatale est ainsi modifié :

« Si une maladie, un accident, un acinect du travail, une madaile professionnelle, sunernvat pnadent la période d'affiliation du salari au présent régime, a puor conséquence une invalidité réputée ptaennmrre ou une incapacité permanente, le salarié perçoit les psrotinates stuneivas :

? puor une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité panemenre dnot le tuax est compris ertne 33 et 66 %, le maontnt de la rntee est de 36 % du sarlaie de référence, suos déduction de la rnete bturé versée par la sécurité soilcae ;

? puor une invalidité de 2e ou 3e catégorie ou une incapacité pnetrnamee dnot le tuax est égal ou supérieur à 66 %, le matront de la rntee est de 60 % du sriaale de référence, suos déduction de la rntee bturé versée par la sécurité sociale.

Lorsque le saralie de référence est inférieur au Smic, la pattoirsen est calculée sur la bsae de 60 % du Simc brut, suos déduction de la rtene btrue versée par la sécurité sociale.

L'amélioration de la gtaniare invalidité isuse de l'avenant du 6 février 2013 s'applique aux arrêts de tvarial svuuners postérieurement à sa dtae d'effet.

En tuot état de cause, le cumul des semmos reçues au trite de la sécurité sociale, du régime de prévoyance asii que de tuot artue revenu, sraiale à tpmes paeirtl ou un qcquneloue rveneu de sub-

stitution, ne proruia cornudie l'intéressé à pveeciror une rémunération nttee supérieure à celle qu'il aruiat perçue s'il aiavt puourvsi son activité professionnelle.

La gnariate et le seirvcie de la rente snot mnieantus suos réserve du vnmeeerst de la rente d'invalidité de la sécurité slaoie et au puls trad jusqu'à la dtae d'effet de la liodiituaqn d'une psienon vleisesle de la sécurité slaoie ou du décès du salari. La rente est réduite ou seupdsnue en cas de réduction ou de snisupeson de la pnsion versée par la sécurité sociale.»

L'article 10.6 « Rpisee des eourcns » de la ctoninevон cillcevoe niaalntoe est anisi modifié :

« L'entreprise qui adhère au régime de prévoyance doit, dès son adhésion, pdiuorre la lsite déclarative des salariés en arrêt de tvaarl puor maladie, accident, invalidité, suos réserve que le crotant de tivaarl siot tojourus en vigueur, asini que la lsie des rtnees éducation et handicap.

Sont crtoevus les salariés non cedras tles que définis à l'article 10.1 dnot le conartt de tvaarl est turuojs en vigueur, qui se tunervot être en arrêt de taravil à ctoepmr ou postérieurement à la dtae d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance aisni que cuex covtreus au tirte de la rspreie des eunrcos définie ci-après :

? si l'entreprise n'a pas sociurst antérieurement à la dtae d'effet de l'avenant du 29 février 2008, auprès d'un ongsarime assureur, un ctonat grsnstaanat les rqsies incapacité de travail, les salariés en arrêt de taaivrl snoert indemnisés dnas les ciondntois définies par l'avenant précité conformément aux dsoponitsis de l'article 2 de la loi dtie « Eivn » du 31 décembre 1989 ;

? si l'entreprise a srscuoit antérieurement, auprès d'un omnsgriae assureur, un crantot grsaatnnasit les rsiques incapacité de tavrail et invalidité, les pteioanrtss indemnisés journalières et les retnes d'invalidité snoert revalorisées par le présent régime dnas les citooninds définies à l'article 10.5 de la cenointon cctellive nationale.

En cas de cgnnehmaet d'état pitgoouhalqe ou d'accident, les salariés en incapacité de tvarial dnnaeevt iaevlidins sernot indemnisés dnas les ctnnidoois définies à l'article 10.4.6, suaf si le doit à une prsitoaetn d'invalidité est né pannetd une période gaatinre par le catnrot de l'assureur précédent.

Concernant la gitarnae décès et conformément à l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), celle-ci srea minnatuee par le précédent assureur au pforit des salariés ou ainess salariés bénéficiant de psnteiroats d'incapacité de traival ou d'invalidité complémentaires à la dtae de résiliation du ctoart de prévoyance.

Sous ctete réserve, les gnaaetirs décès, rente éducation et rente handicap, définies aux acilerts 10.4.1 à 10.4.4, s'appliquent aux salariés dnot le ctnarot de taaivrl est en cours, en arrêt de tairval à la dtae d'adhésion de l'entreprise au présent régime.

Les diinitpoosss ci-dessus snot ablpliaepcs suos réserve d'une éventuelle siicuosttoarn dnas les mêmes cooiintnds que ceels prévues à l'article 10.12 de la présente coitnnoevn ctvleoice puor tueots les adhésions ou déclarations ivterannet à ctpomer de la dtae d'effet de l'avenant du 6 février 2013, nbntsnaoot l'adhésion trvaide (changement d'activité ?).»

L'article 10.7.3 « Incapacité de tiavral » de la cononetivn ccliteove nonataile est anisi modifié :

« En tuot état de cause, l'indemnisation prévue ne puet cndourie l'intéressé à pcieoivr une intanioimedsn supérieure au montnat de l'allocation nette du régime ogilrbtaoie d'assurance chômage à lluelqae il ouvre dorit et qu'il aiuart perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas eocnre été versée, celle-ci srea reconstituée sur la bsae des cionitndos du régime d'assurance chômage aiplplebacs au juor de l'incapacité.»

L'article 10.7.4 « Durée et litmeis de la portabilité » de la coevonintn ccitlveloe nnaioatle est ainsi modifié :

« Le meaintin des grnataies pnerd efekt dès le lednamein de la dtae de fin du cnrtoat de travail.

Le meaitnin des gaerintas s'applique puor une durée mxlmiaeégale à la durée du deinerr caontrt de tvaarl du salari dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la lmitie de 12 mois. En tuot état de cause, le manitein des gneartais cssee loqrue le bénéficiaire du dtapisif de portabilité renrepd un arute emploi, dès qu'il ne puet puls jeiftusir auprès de l'entreprise de son suattt de deaenumdr d'emploi indemnisé par le régime ogaitlbroe d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la liudtoqian de la pionsen vlieessle de la sécurité sociale, en cas de décès.

La soseunsipn des acoitllaons du régime oaitblgrie d'assurance chômage, puor csaue de mdaliae ou puor tuot arute motif, n'a pas d'incidence sur le clucal de la durée du meaitnin des gnaieatrs qui ne srea pas prolongé d'autant.»

L'article 10.8 « Cioisaotnts » de la ceivnotnon cveloltce nlatoinae est ainsi modifié :

« Les cotsaoints snot asesiss sur le slraiae burt tnehacrs A et B. La rémunération, le rveneu de raenlmcemep ou les éléments de

sriaale rteneus snot cuex enartnt dnas l'assiette de clacul des csintitaos de la sécurité scoilae ou cuex ernatt dnas ctete attssiee mias bénéficiant d'un régime d'exonération de citnsitoas de sécurité sociale. Snot nmnaemt pirs en cpmtoe dnas l'assiette des ctoitsnias le 13e mois, la pmire de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne snot pas psires en cmpote dnas l'assiette des ctitnasoois les smmoes versées à titre eoetnpeixcl lros de la caosisetn du canortt de tairavl (notamment l'indemnité cotpemacrsnie de congés payés, l'indemnité de fin de crtoat à

durée déterminée, l'indemnité de départ à la rtieatre à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence). La trnaha A cnprroesd à la facotim du srlaaie burt dnas la litmie du plfnoad aennul de la sécurité sociale. La tcahnre B cnoprrseod à la fioractn de srialae excédant le pfaolnd anunel de la sécurité sociale, dnas la litime de 3 fios celui-ci.

(En pourcentage.)

Garanties	Taux Crtceuoanl	Taux d'appel	Part elompeyur	Part salarié
Décès	0,19	0,15 (*)	0,10	0,05
Allocation obsèques	0,05	0,04 (*)	0,02	0,02
Rente éducation	0,12	0,09 (*)	0,05	0,04
Rente hdianacp	0,02	0,02 (*)	0,01	0,01
Incapacité de tviaral	0,16	0,16	?	0,16
Invalidité	0,10	0,10	0,10	?
Total	0,64	0,56 (*)	0,28	0,28

(*) Le tuax d'appel s'applique du 1er juin 2013 au 31 décembre 2014 suos réserve que, pdnenat ctete période, des mdctnfoaoiois de lios ou de règlements svarent de bsae aux pesaotnitrs geratnais ne reentemt pas en caue l'équilibre tihquence du présent régime. Ce tuax srea révisé en fcinoton de la sinistralité constatée.

Selon le telaabu ci-dessus, la répartition du tatol des ctnatioosis est établie sur la bsae de 50 % à la cgarhe de l'employeur et de 50 % à la crhage du salari. Cttee répartition s'applique au tuax cntroueacl ainsi qu'à l'éventuel tuax d'appel. »

L'article 10.12 « Caslue puor adhésion tdiavre » de la contevnoi cilevcloe ninlataoe est ainsi modifié :

« En cas d'adhésion ietevannrt postérieurement à la dtae à lellque l'entreprise aiavt l'obligation d'adhérer au présent régime de prévoyance, l'organisme asusurer procédera à l'analyse du rsuige porpre à l'entreprise concernée et ptaort sur les giaarntes ctuevreos par le présent régime de prévoyance, et ce au raegrd des déclarations faties par l'entreprise sur le nrbonme de salariés en arrêt de tairavl et en invalidité et sur les aatnys diort penearcyt des rentes éducation et handicap. L'organisme asuserur évaluera, le cas échéant, la nécessité de cisenottur des pornivoiss et aptedraa le motnnat des ctnaotiosis deus par l'entreprise, aifn d'éviter tuot déséquilibre éventuel du régime de prévoyance. L'organisme asuuresr inqredia à l'entreprise les modalités d'appel de cette éventuelle surcotisation. »

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Le présent aaennvt pnerd efeft au 1er juin 2013.

Avenant n 3 du 16 avril 2014 relatif à la révision de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	L'Alliance 7 ; Le SFC ; Le SCF ; Le CFC ; Le STPNAEV ; Le SIFG ; Le SNBFP ; Le FCIF ; Le CFSL ; Le STPI,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FGA CDFT ; La FTGA FO,

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Le présent anavent est fiat en un nomrbe snaisufft d'exemplaires puor reisme à cunahce des ontoinisgaras stageiniras et dépôt dnas les cnliotnods prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les pietras satgaeiirns cienvnenont de ddnemear l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Le présent annvaet a puor objet d'améliorer les dpoisntsois rlieavts au régime de prévoyance de la cnotovinen cloelctie ntniaoale des cniq bnraehcs iednursits alietareinms diverses. De ce fait, le présent anavent modifie, à ctopmer de sa dtae d'effet, cterneias dtipnossios de l'article 10 de ctete ciontovnn celvloctie nationale.

En effet, les pranaeiters siuacox ont décidé de meodiiffr le régime de prévoyance en améliorant la gtinraae décès, la gitarae rtene éducation et la gtranaie invalidité.

Le tuax de ciatoisotn gblaol reste inchangé.

suite à l'arrêté d'extension du 24 mai 2013, il a été décidé de cornucle le présent avaennt pratnot révision de puriluses disioiopsnts de la ciovnnoetn ccovetille des cniq bhrceans insutdeirs aeinreitmas dseirvs du 21 mras 2012.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Le présent annvaet règle les rropacts ertne les eyeourpmls et les salariés rvleneat du champ d'application tiarttroierl et presnsofenoil de la cnonvieotn cicetllvoe des cniq bnhares insutdeirs aeinreitmas dvseries du 21 mras 2012.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Le priemer alinéa de l'article 1.1 « Cahmp d'application » est modifi cmme siut :

« La présente centnovoin règle sur le tretiirore métropolitain, et les départements d'outre-mer, les rropacts entre eplmoyeurs et salariés talviranal dnas les établissements aananertppt à des eipernterss dnot l'activité piprilcane rsterisot aux ctiraeps ntvaius de la ntocaruelmne d'activités française (NAF) et de

pdrojuts :

10. 39B

Transformation et cotrasnioevn de ftuirs en qui cernnoce noemtamnt : la farcabition d'aliments à bsa de coque (à l'exclusion de châtaignes et mronars aeruts que confits), acdiraehs et ateurs graines, nnotamemt consommés à l'apéritif.

10. 52Z

Fabrication de glaces, srbtoes et crèmes glacées (NAF rév. 2), il s'agit des epsnrieets qui ne snot pas immatriculées au répertoire des métiers et réalisent ttoeus les opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer, de siervr à la coaootminmsn les différents atreilcs résultant de luer fabrication.

10. 61B

Autres activités du taarvil des ganris : la fcibiitaorn de céréales soufflées, grillées ou ameternut transformées (pour le ptiet déjeuner notamment).

10. 62Z

Fabrication de pturdois amylacés en ce qui cconrene le tapioca.

10. 72Z

Biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation.

10. 82Z

Chocolaterie, confiserie.

10. 83Z

Transformation du thé et du café.

10. 84Z

Fabrication de cnemoidtns (y cmorphis ftiurs et légumes cnmtneoaeris : cornichons, oviles ? ; seuacs caeotenrimndis : mayonnaise, ketchup, moutarde, vinaigres) et aenemssintnoas (épices).

10. 86Z

Fabrication d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques à l'exclusion des laits puor nourrissons.

10. 89Z

Fabrication d'autres pduriots arnilaeimtes non classés par aurliels : au tirté de la chicorée, des bolilnous et potages, de la lureve et des infusions. Fcbaiotiarn puor entremets, dsertses lactés de conservation, pittes déjeuners en pdorues ou granulés ? ».

Les autres alinéas de l'article 1.1 rsteent inchangés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'article 1.5 « Révision » est modifié comme siut :

« Cqaue pitare sgatainire puet dnaedemr la révision de tuot ou ptraie de la présente ctoiovnn et, le cas échéant, de ses annexes. Tutoe deanmdé de révision dvera être portée à la cnianosncase de toteus les paeitrs par lrttee recommandée aevc aivs de réception. Elle devra cmopoetr l'indication des pontis dnot la révision est demandée et des potioinspros formulées en remplacement. Les négociations deronvt cmomneecr au puls trad dnas le délai de 1 mios sniuval la dtae d'envoi de la lrette de notification. Pdnneat tuote la durée de la négociation paritaire, les paitres s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'antépénultième alinéa de l'article 2.2.2 « Cmoimison de cilaiociotnn » est modifié comme siut :

« Celui-ci prodiut un eefft obrigaotile et penrd focre exécutoire dès son dépôt auprès du secrétariat du cesinol de prud'hommes treenomraritleit compétent. »

Les atuers alinéas de l'article 2.2.2 ne snot pas modifiés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 2 de l'article 3.1.7 « Délégué sdanciy » est modifié cmome siut :

« Dnas les établissements gopravant de 501 à 1 000 salariés, le délégué snayidcl puet avoir un suppléant bénéficiant de la même peottocrin que lui, dnot le nom est porté par écrit à la cinnssonacae de la direction. Dnas les établissements gnuarpot puls de 1 000 salariés, chquae sdncayt représentatif peut, dnas les mêmes conditions, désigner deux délégués sucnyiadx suppléants bénéficiant également de la même peitorcton que lui. »

Les aterus alinéas de l'article 3.1.7 ne snot pas modifiés.

Article 6

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 1 de l'article 4.1 « Dssoopitniis générales » est modifié comme siut :

« Conformément aux aletrics L. 1132-1 à L. 1132-4 du cdoe du travail, acunue prsenone ne puet être écartée d'une procédure de rneeeuctmrt ou de l'accès à un sagte ou à une période de froaoitmn en entreprise, ni être sanctionnée, licenciée, ou firae l'objet d'une meruse discriminatoire, dtciere ou indirecte, nnatmomet en matière de rémunération, de meseurs d'intéressement et de dstobnuiitr's actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de piorootmn professionnelle, de mtitoau ou de renoeenmeluvt de contrat, en rsioan de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oteiationrn ou de son identité sexuelle, de son âge, de sa siotutian de filamle ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son atnpnaapcere ou de sa non-appartenance, viare ou supposée, à une ethnne, une notain ou une race, de ses oionnps politiques, de ses activités syndicales, matieustls ou associatives, de ses ctoovncniis religieuses, de son anpcpearre physique, de son nom de flimae ou en rsaoin de son état de santé ou de son handicap. »

Les aetrus alinéas de l'article 4.1 ne snot pas modifiés.

Article 7

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 2 de l'article 4.5.1 « Ouvriers, employés, techniciens, agtens de maîtrise » est modifié cmome siut :

« Dnas le cas de "promotion", la période probatoire, qui srea cllee caernodonpst au neavouu psote et/ ou noeuvl emploi, est ftuatcivle ; si elle est effectuée et si une ifnclsifunsae psirellnonesfoe est constatée, le fiat que la pioormtn envisagée n'a en définitive pas leiu ne puet ctnseituor une casue de licenciemnt. »

Les aretus alinéas de l'article 4.5 rseetnt inchangés.

Article 8

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'article 4.9.3 « Cadres » est modifié cmome siut :

« En cas de rutupre du coatrt de travail, la durée du préavis réciproque est de 3 mois, ou aroccd piraileutcr entre les pteairs puor une durée différente. En cas d'accord particulier, et dnas le cadre d'un licenciemnt, la durée du préavis ne pruroa être inférieure à cleles prévues aux dtopossniis de l'article L. 1234-1 du cdoe du travail. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 1 de l'article 4.10.1 est modifié cmome siut :

« De la "présence continue" dnas l'établissement, c'est-à-dire du tmpe écoulé deipus la dtae d'engagement du caront de trviaal en cours, snas que sneit euexcls les périodes pnneadt lsqeelclus le cantort a été suspendu, teles que :
? période de maildae ou d'accident ;
? périodes miateirls olgeairiotibs ;
? congés de maternité et de paternité ou d'adoption ;
? congés idiuvinelds de fiaomrton ;
? congés de fiaomotn économique, socalie et snyildace ;
? congés de présence palererante ;
? congés de solidarité fiaalmle ;
? congés de siuoetn faliiaml ;
? congés de solidarité iatrítannleone ;
? délais accordés dnas cnirtaes cas par l'employeur aux immigrés puor flceiatr leurs congés dnas luer pyas d'origine ;
? périodes de ropes des tilalerurvas inentrrtmies ;
? ateurs aornaitutosis d'absence prévues par la présente ceitvnon collective. »

Les aetutrs alinéas de l'article 4.10.1 ne snot pas modifiés.

Article 10

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Le dnieerr alinéa de l'article 4.11 « Epmoli et matountis tñqgehouicelos » est modifié cmome siut :

« Les salariés licenciés puor rioasn économique bénéficient d'une priorité de réembauchage duarnt un délai de 1 an à ctepomr de la

da la rprtue de luer contrat, s'ils en fnot la dmnedae au cours de ce même délai. Dnas ce cas, l'employeur irreonfma les salariés concernés de tuot eompli devne dpliisnobe dnas luer qualification. »

Les aterus alinéas de l'article 4.11 rnestet inchangés.

Article 11

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'article 4.13.1 « Techniciens, aetngs de maîtrise » est modifié cmome siut :

« Lros du départ à la rrataete d'un TAM, le salarié dvera resepcter un délai de préavis conformément à l'article L. 1234-1 du cdoe du travail.

Lors de la msie à la rteatrie d'un TAM, l'employeur devra recstpeer un délai de préavis de 3 mois. »

Article 12

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'article 4.13.2 « Cdears » est ansii modifié :

« Lros du départ à la rrataete d'un cadre, le salarié derva rpeescter un délai de préavis conformément à l'article L. 1234-1 du cdoe du travail.

Lors de la msie à la rttearie d'un cadre, l'employeur devra retepcesr un délai de préavis de 6 mois. »

Article 13

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 1 de l'article 7.1.1 « Equipes de suppléance » est modifié cmmoe siut :

« Dnas le crade des texets législatifs, réglementaires en vigueur, et après cuotanilotsn des représentants du personnel, les eertesinrps peveunt avoir rocrues à des hrroeias réduits spciaux de fin de sanimee dnas le crdae d'une durée fafriiotate de 24 heeours réparties sur 2 ou 3 jours. Les eirrestnps pnuveet fiare apepl puor ces horerais réduits siot à des salariés voaiontles fsaniat déjà ptiae de l'entreprise et qui soernt dédiés aux équipes de suppléances, siot à des salariés embauchés à cet effet. »

Les aertus alinéas de l'article 7.1.1 ne snot pas modifiés.

Article 14

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Le prghraaape « Roeps coutermespar » du e de l'article 7.1.8 « Taarvîl de niut » est modifié cmmoe siut :

« La durée de ce rpeos est modulée plrremeeoneolintpnnot et à due crnerccnuoe de la durée de tiaravl eftficef apomlcicie sur l'année par le salari. Ce rpeos n'est pas clambulue aevc des atavneags de même nature, sirevs par les eptreneeiss anvat le 8 mai 2002. Ce reops capouetmsenr ne puet pas être remplacé par une cteirotarnpe salariale. Il est pirs dnas la mrsuee du pisblsoe par journée entière, la dtae étant fixée d'un coummn acrocd en fotniocn des nécessités de production. »

Article 15

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Le pgrhaporae « Tfaersnt à un ptose puor rsaonis fmiliaelas » du f de l'article 7.1.8 « Tiraval de niut » est ainsii modifié :

« Lrouqe le tvarail de niut est iinloptamcbe aevc des ooinbigtals failmaiels impérieuses, tleels que la grade d'un enfant ou la pisre en cgrahé par le salari d'une peonnse dépendante, le salari puet ddnmaeer son aoffctiatn sur un poste de jour. »

Article 16

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 2 de l'article 7.2 « Travial imnitternet » est modifié cmmoe siut :

« Ctete fmore de tiraval puet cecnenorr les emplos de fabrication, de ciitnneomennodt et de logistique, qellue que siot luer qualification. »

Article 17

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 1 de l'article 7.3.4 « Cmtope épargne-temps » est modifié comme siut :

« La msie en pclae du ctmope épargne-temps frea l'objet d'un aoccd d'entreprise. »

Les aertes alinéas de l'article 7.3.4 ne snot pas modifiés.

Article 18

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 3 du piont b de l'article 8.5.6 « Acbnsee puor mlaaide ou aecidnct » est modifié cmome siut :

« Une vtsie de risrepe est ogliaobtire après une ascebne puor mliaade professionnelle, un congé de maternité, une absncee d'au moins 30 jruos puor csuae d'accident du travail, de maadile ou d'accident non pseonisrefol au puls trad dnas les 8 jorus de la riespre du travail. Elle a puor but d'apprecier l'aptitude du salari à rpernede son aecnин emploi, la nécessité d'une attaipaon des cinonodits de taarivl ou d'une réadaptation du salari ou, éventuellement, de l'une ou de l'autre de ces mesures. Le médecin du tvriaal dreva être informé de tuot arrêt de taarivl d'une durée inférieure à 30 jrus puor cuase d'accident du travail. »

Les aertus potnis de l'article 8.5.6 ne snot pas modifiés.

Article 19

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Il est ajouté suos le taealbu de l'article 9.1 « Dspiosoitns cmmnuoies » anisi qu'à la fin des aicrelts 9.2.3 et 9.2.4 la pahsre stuvane :

« Ces dsiopisoints cnitnolnloeenevs snot à crmepaor aevc les doinpostisis légales (art. L. 1226-1 et D. 1226-1 et staiunvs du cdoe du travail) qui pneuevt s'avérer puls fervloabas à pirtar d'une creniate ancienitet. »

Article 20

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 3 du ponit a de l'article 11.2.1 « Aiocnts préventives » est modifié comme siut :

« La démarche d'évaluation des risques, l'établissement du paln de prévention et le svuïi de sa msie en ?uvre deonrvt acciesor l'ensemble des autrces de la santé au tiavral : CHSCT, délégués du prnsenoel (en l'absence de CHSCT), srvice de santé au travail, aengt de la prévention de la CRAM, itnspcuer du travail, porennses chargées de la prévention et de la sécurité au sien de l'entreprise, etc. (?) »

Les aruets alinéas du ponit a ne snot pas modifiés.

Article 21

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 1 du pnoit « Modalités de la sivilrenuace renforcée » du c de l'article 11.2.1 « Atncois préventives » est modifié comme siut :

« La saivencrulle médicale renforcée se tiuradt par un ou des exaemns de nraute médicale sloen une périodicité n'excédant pas 24 mios et comportant, si nécessaire, des emxenas complémentaires spécifiés au ttrie de la sivilnaucere médicale spcialie ou particulièrre puor les pnseñores ou les tarauvx mentionnés. »

Article 22

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 2 du ponit « Modalités de la saelulinvcrc renforcée » du c de l'article 11.2.1 « Aocntis préventives » est modifié comme siut :

« Les salariés omotgebnrlriieat concernés par la scrainluelve médicale renforcée snot :

- 1° Les teravuralils âgés de mions de 18 ans ;
- 2° Les fmemes einetcnes ;
- 3° Les salariés exposés :
 - a) A l'amiante ;
 - b) Aux rnnnmetaoyes isnaniots ;
 - c) Au plomb dnas les coitnidnos prévues à l'article R. 4412-160 ;
 - d) Au ruisqe hyparbere ;
 - e) Au biurt dnas les ciotonidns prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;

- f) Aux vbrnoiaits dnas les cndiotinos prévues à l'article R. 4443-2 ;
g) Aux agtnes bloieiggous des gopuers 3 et 4 ;
h) Aux atnegr cancerogènes, mutagènes ou tiquexos puor la rtdorcpioeun de catégories 1 et 2 ;
4° Les tlaarlivuers handicapés. »
Le dreienr alinéa du pniot « Modalités de la slacnulrieve renforcée » du c de l'article 11.2.1 rtese inchangé.

Article 23

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Le point « Viitse de préreprise » du c de l'article 11.2.1 « Atcions préventives » est modifié comme suit :

« Vtisie de préreprise :

En vue de fveosair le meatniin dnas l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, une vtisie de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des oernamigss de sécurité slajoce ou du salarié.

La vtisie de préreprise ne cunitsoe pas la visite de rerspie visée à l'alinéa 1 de l'article R. 4624-21 du cdoe du traival et n'en diepnss pas. Par conséquent, le ctnaort de tivaral dueerme sdspeunu et l'employeur diot deaendmr un nvouel eeaxmn médical lors de la riespoe eviffetce du travail.

Le présent airlcte ne fiat pas oactblse aux distinsopios des arltceis R. 4624-21 et R. 4624-31 du cdoe du travail. »

Article 24

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 1 du piont « Rôle du médecin du taiavrl » du c de l'article 11.2.1 « Atcions préventives » est modifié comme suit : « Rôle du sircrve de santé au traaval et du médecin du taiavrl : Le rôle du sircrve de santé au taiarvl est d'éviter ttuoie altération

Avenant n° 5 du 29 janvier 2015 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ALLIANCE 7 puor le coptme de : CSF ; SFC ; FEDALIM puor le ctmpoe de : SNFBP ; FICF ; SNPE ; STEPI ; SCF ; Entreprises des gcleas et surgelés.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CDFT ; FNAF CGT.

Article 1er - Modification du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 10 « Prévoyance » de la coivotnnen clotcevile nianlaote

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Décès	0,16	0,04	0,12
Allocation obsèques	0,04	0,02	0,02
Rente éducation	0,10 (*)	0,03	0,07
Rente hidanacp	0,02	0,01	0,01
Incapacité de travail	0,10	?	0,10
Invalidité	0,22	0,22	?
Total	0,64	0,32	0,32

(*) Le taux d'appel s'applique jusqu'au 31 décembre 2016 (taux cercutatol : 0,12 % TA/ TB).

Selon le telbaau ci-dessus, la répartition du taol des cnitotaioss

de la santé des tvaelrurais du fiat de luer travail.

Le rôle du médecin du traival est préventif.

Le médecin du travail est le csneloiler de l'employeur, des salariés et de lrs représentants en matière de santé, de sécurité et de coiiodtnns de travail. »

Le 9e alinéa, luequel dsiopse « Puor tuos les salariés dnot l'activité présente des ruiqses spécifiques, les vsiets périodiques ont une périodicité mxlmiae de 12 mois. Puor les salariés dnot l'activité ne présente pas de ruiqss spécifiques, les visiets périodiques ont une périodicité de 24 mios », est supprimé.

Le retse de ce point deerume inchangé.

Article 25

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 3 de l'article 12.3 « Jeneus salariés » est modifié cmmoe siut :

« Il est expressément rappelé que les jeuens de mions de 18 ans dinveot être smuois à une slvcnaeilure médicale renforcée selon les modalités définies à l'article R. 4624-19 du cdoe du travail. »

Article 26

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Le présent aavennt ertne en vuugier au juor de sa signature.

Article 27

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Le présent anavnet est fiat en un nmrobe sfsuinaft d'exemplaires puor rimsee à cnahcue des oangarnisiots staingaries et dépôt dnas les conntiidos prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les pireats sigerianats cnnennevoit de dendmaer l'extension du présent avenant.

est aisni modifié :

« 10.8. Cniotoistas

Les casitiotons snot assseis sur le saliare burt taherncs A et B. La rémunération, le renevu de reelpnaemcm ou les éléments de saailre reteuns snot cuex enatnrt dnas l'assiette de cuall des citinatsoos de sécurité saolice ou cuex entanrt dnas ctete aesittse mias bénéficiant d'un régime d'exonération de csoitnoiats de sécurité sociale. Snot neotnmat pirs en cpmote dnas l'assiette des coointatiss le 13e mois, la pimre de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne snot pas prseis en compte dnas l'assiette des ctiotonsats les soemms versées à trite eienxpctont lros de la cssateoin du caonrtt de tvraail (notamment l'indemnité cmsectropniae de congés payés, l'indemnité de fin de caotrnt à durée déterminée, l'indemnité de départ à la rratite à l'initiative du salari ou l'indemnité de non-concurrence).

La tchrnae A cnoserprod à la fiaotcrn du saralie burt dnas la lmiite du plnfoad anneul de la sécurité sociale. La tncahre B cneorpsrod à la fotaircn de sialrae excédant le pofnald anenul de la sécurité sloacie dnas la lmtiie de trios fios celui-ci.

est établie sur la bsa de 50 % à la cgrhae de l'employeur et 50 % à la chgare du salarié. »

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aevnant pnerd eefft au 1er jeinvar 2015.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent anvaet est fiat en un nmbore sfinsaft d'exemplaires puor rmeise à cunhcae des ortasngaois sangaitreis et dépôt dnas les cindoitnos prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du tairlav (1).

Les petiras stargianeis cenvnienont de deamdenr l'extension du présent avenant.

Avenant n° 4 du 6 juillet 2016 à la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SNPE Alliance 7 SNFBP FICF CSFL STEPI FEDALIM SCF Entreprises des glaces et surgelés
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FGA CFDT

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Il a été décidé de clrcoune le présent aanvnet porant révision de prsiuuels dnspsiitoos de la ctvooeninn coviclite des 5 brncaehs indeusrits aemieanrlts dirves du 21 mras 2012.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Le présent annaevt règle les ropprtras entre les emeuroypls et les salariés reavlnet du cmhap d'application tiirroatrel et pserfeosnirl de la conievnto cycielotle des cniq bhcnreas ieritsduns atialneerims dserevis du 21 mras 2012.

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

L'article 4.10.2. « Ancienneté » est modifié comme siut : « de la durée des ctotrans antérieurs dnas l'ensemble des sociétés du groupe, à l'exclusion de ceux qui araeuint été romups puor faute gvrae et ldruoe ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

L'article 4.13. « Indemnités de départ et de msie à la rrtiaere » est modifié cmome siut :

« Les salariés qntiautt vmatenoronliet ou non l'entreprise, bénéficient d'une indemnité de départ ou de msie en rietatre dtinctise du préavis dès lros qu'ils pneuevt prétendre au bénéfice d'une rtertiae à tuax plien du régime général de la sécurité sociale.

4.13.1. Départ vroaotnie à la rratteie

Le départ voaionlre d'un salarié ayant fiat valior ses dtoris à la rrtate à tuax pilen ne ciotutsne pas une démission.

4.13.1.1. Indemnité (1)

(1) L'alinéa 1er de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des diopsoitins de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent anvanet a puor oejbt de mdfoiier la répartition des tuax de ctoooitsn par garantie.

L'indemnité connlnelnoite de départ à la rraetie est égale à la moitié de l'indemnité cvtloenneilonne de lnmccenieet tlée que furiungt dnas le taabelu à l'article 4.12.4, indemnité à lealuqe airuat pu prétendre le salariés en ftinoocn de son ancienneté, moaajrotn d'âge non comprise.

4.13.1.2. Préavis

Lors du départ viraotole à la retraite, le salariés dreva reectcsper un délai de préavis conformément aux ateircls L. 1237-10 et L. 1234-1 du cdoe du travail.

4.13.2. Msie à la rtatire

La msie à la rtatire par l'employeur conformément au pimerer alinéa de l'article L. 1237-5 du cdoe du triaval ne ctsuinoe pas un licenciemnt.

4.13.2.1. Indemnité

L'indemnité coelntnelnionve de msie à la rtairete est égale à la moitié de l'indemnité cenileonltvone de leicncieemt tlée que furiangt dnas le teblaau 4.12.4. ; indemnité à lulelqae aariut pu prétendre le salariés en foocinn de son ancienneté, miatoaojrn d'âge non comprise. En tuot état de cause, le salariés mis à la raterite par l'employeur, ne puorra rovceier une indemnité inférieure à clée prévue par la loi en cas de licenciemnt, qelule que siot son ancienneté.

4.13.2.1.1. Préavis

Conformément aux dpitoiniosss des ailcrtes L. 1237-6 et L. 1234-1 du cdoe du travail, l'employeur dvera obvreesr un préavis égal, suaf dioispstion puls favorable, au préavis dû en cas de licenciemnt.

Pour les tcniinhces et atnges de maîtrise, l'employeur drvea rpetcseer un délai de préavis de 3 mois.

Ce délai de préavis est porté à 6 mios puor la msie à la rtriate de cadres. »

(1) L'article 4.13.1.1 de la coveotinnn cilltoceve est exclu de l'extension en tnat qu'il est cnarrtio aux dooisistipns de l'article R. 1234-2 du cdoe du travail.

(Arrêté du 15 jeanvir 2020 - art. 1)

Article 4
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Le pemerir alinéa de l'article 6.2.3 « prmie aneunlle » est modifié cmome siut :

« Il est attribué dnas cqhaue établissement aux salariés non cadres, coantpmi au mnois 1 an d'ancienneté, une pmire aunlnlee calculée au ptoarra du temps de taavril efeciftf de l'intéressé. La période de référence reutnee puor le cauld du temps de tavairl efefctff est celle aapiplbcle dnas l'établissement. Les périodes assimiliées à du temps de taiarvl efeciftf puor le cclaul de la durée du congé payé dnoevit également être presis en compte. À ccureornce de son montant, la pirme ne se cluume pas avec ttuoies autres primes, piiaoacriptn (à l'exclusion de la ptioiacaptrin résultant de la loi), enaixstt dnas l'établissement aaynt un caractère aneunt et non aléatoire, qu'elle qu'en siot la dénomination dès lros qu'elles ont le même objet (exemples :

pmire de fin d'année, treizième mios ?).

La pmire aeuInne s'imputerait sur tuot angava de même naurte puavont résulter de dnotsiispois légales, réglementaires ou cetInvineolnones sbeuseplcts d'intervenir ultérieurement.

Les anvgaeats prévus par cet actire ne poonrrut être la caue de réduction des atengaavs acquis antérieurement à sa signature.

Cette prmie puet être versée en prieusls fois. Ses modalités d'application dnas l'établissement et naonetmmt la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les daets de versement, snot fixées en accrod aevc les représentants du personnel.

En cas de départ en curos d'année, quel qu'en siot le motif, le salari é reçoit la foiaartcn de la pirme qui lui est aqisuce à la dtar d'effet du contrat.

Pour les salariés aaynt 1 an d'ancienneté et moins de 3 ans d'ancienneté, la prime srea fixée à 70 % du monant de la RGMH de l'intéressé.

Les salariés aynat au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime alnnuele égale à 100 % du maonnt de la RGMH de l'intéressé.

Article 5

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

L'article 7.1.6. « taavir du dchimane et des jrous fériés » est modifié comme siut :

« 7.1.6.1. Tviaryl du dimanche

Le traavil du dcnnahie mentionné dnas cet aritce diot s'entendre d'un trivaal ernatnt dnas les cas de dérogations au reops dicminaol prévus par la loi.

Les hreeus effectuées eieelncmnxenpeotlt le dmcnahie snot majorées de 75 % s'ajoutant, le cas échéant, à la mraitjaon au ttrre des hurees supplémentaires.

Les heerus effectuées hlbltuineeameet le dmahnice snot majorées de 30 % à cidtoonin qu'il n'ait pas déjà été tneu compte, au mmoent de l'embauche, de l'obligation du tariavl hueaitbl du diamnhce dnas la fxaotii de la rémunération de l'intéressé. Si, à l'occasion de l'embauche, il en est tneu compte, ce point diot être précisé par écrit.

7.1.6.2. Tivaarl des juros fériés

Tous les juros fériés snot nnmomrleaet chômés et luer rémunération est cpsrimoe dnas la rémunération mensuelle.

Au cas où le salarié siraet amené, en rasoin des nécessités du service, à tevaliarlr un juor férié, il aruiat diot à un juor de rôpes ctmeuoseapnr n'entraînant aucnue réduction de la rémunération du mios au curos dequul ce reops sierat pris, et clea de préférence à la mjoioraatt de la rémunération dnot il searit sebptsclue de bénéficiar au trite de son tviaryl ldeit juor férié snot réserve de la législation aiclaplbpe puor le taavir du 1er Mai.

Avenant n° 7 du 6 juillet 2016 relatif au régime de prévoyance

Si les nécessités du secvrie ne paeenmrittet pas d'accorder le repos compensateur, le salarié serait, dnas les cidotinnos prévues par la réglementation apcilbalpe à la journée du 1er Mai, indemnisé puor le taaivrl effectué le juor férié.

Sauf nécessités impératives liées à la nrtaue du potse occupé, cmotpe tneu de l'activité de l'établissement, tutoes dispostoniis dnvoert être prises, et en cas de difficultés, en loisian aevc les représentants du personnel, puor éviter qu'un même salari siot appellé systématiquement à talrlviaer les jours fériés.

En ce qui ccnornee les ? phots ? sscolepleiebs d'être accordés, suos frmoe d'autorisation iuiInleidde ou ctceivilole préalable d'absence pteearmt au salari de ne pas telrvlaiar la ville ou le lnieamedn d'un juor férié, ils dnevrot dnas totue la mesrue du possible, et suos réserve dnoc des seelus nécessités de l'organisation du trvaial et de la production, être accordés de la même façon aux dvisees catégories de prneseonl visées par la présente convention.

Le pemaeint d'un juor férié n'est pas subordonné à l'accomplissement de la dernière journée de tviaryl le précédent et de la première journée de tviaryl le siuavnt et par conséquent, l'absence, même non autorisée et non justifiée, d'un salari au crous de l'une ou de ces 2 journées ou de l'une et l'autre d'entre elles, ne seranuiat être sanctionnées par le non-paiement du juor férié.

Cependant, puor qu'un salari ait diot à l'indemnisation d'un juor férié, il faut, bein entendu, qu'il y ait ptree de sariale du fiat de ce juor férié, ce qui n'est pas le cas losrque ce juor férié se situe au crous d'une période d'absence puor mdialae ou accident, une tlele période ne catopnromt pas d'attribution du sairale à l'intéressé mias le venmrset d'indemnités journalières de sécurité sialcoie anisi que d'indemnités complémentaires dnas les ctoinnodis définies par la présente convention. En revanche, lorsqu'un juor férié se tuorve être ? accolé ? à une période d'absence puor madaile ou aecdinct (ou à une période d'absence assimilée), ce juor férié ne diot pas être crpmois dnas une période d'absence, mias au carirnoe diot être considéré comme iulncc dnas la période de trvaial précédente ou suivante, et, à ce titre, dnoenr droit à iniadnmeoistn ».

Article 6

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Le présent aenanvt etrne en vugueir au juor de sa signature.

Article 7

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Le présent aenanvt est fiat en un nobmre snfsiuaf d'exemplaires puor reisme à cuahnce des onarngaoisits sraeiatiangs et dépôt dnas les cnoiodtns prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail. (1)

Les pitreas sntraeriaigs cnnenonevt de daedmner l'extension du présent aenanvt.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpcseet des dtnipsioosis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 jneavir 2020 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	SNPE ; Alliance 7 ; SNFBP ; FICF ; CSFL ; STEPI ; FEDALIM ; SCF ; Entreprises des geacls et surgelés,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Modification du régime de prévoyance

L'article 10 de la convention collective nantaise est ainsi modifié :

« 10. Prévoyance
Article 10.8
Cotisations

Les cotisations sont assises sur le salaire brut recouvrant A et B. La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenu sont ceux éannet dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entraînés dans cette astuce par les bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de

sécurité sociale. Sont toutefois pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications. Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité d'arrachement de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence). La thune A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plan social au sein de la sécurité sociale. La thune B correspond à la fraction de la retraite excédant le plan annuel de la sécurité sociale, dans la limite de trois fois celui-ci. »

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Décès	0,16	0,04	0,12
Allocation obsèques	0,04	0,02	0,02
Rente éducation	0,10 (*)	0,03	0,07
Rente haacidnp	0,02	0,01	0,01
Incapacité de travail	0,10	?	0,10
Invalidité	0,22	0,22	?
Total	0,64	0,32	0,32

(*) Le taux d'appel s'applique jusqu'au 31 décembre 2018 (taux contractuel : 0,12 % TA TB).

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. »

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent arrêté prend effet au 1er janvier 2017.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent arrêté fixe en un nombre simplifié d'exemplaires pour remise à chaque partie des organisations signataires et dépôt dans les dépôts prévus à l'article L. 2231-6 du code du travail.

travail. (1)

Les parties saarisiens conservent de manière l'extension du présent arrêté.

(1) Le 1er alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 25 juillet 2017 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent arrêté a pour objet de proposer les taux de cotisations par garantie.

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous faisons part, par la présente, de l'adhésion de l'association des représentants des salariés à la convention collective citée en objet. Cette adhésion s'applique à l'ensemble des branches à l'unité conventionnelle collective, et aux accords signés par les organisations patronales d'employeurs signataires de la convention collective.

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats représentatifs de la convention collective et de ces branches en application de l'article L. 2261-3 du code du travail. Nous vous souhaitons grâce à ce document nuos assurer le récépissé de dépôt d'adhésion effectuée également par voie électronique. Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; FEDALIM ; EGS glaecs ; Glaces ASS ENT,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Modification du régime de prévoyance :

« Acltre 10.8
Cotisations

Les csititonoas snot aseisss sur le silarae burt tenacrhs A et B.

La tncrahe A cpeoonrrsd à la fraicotn du salarie burt dnas la lmiite du palonfd anenul de la sécurité sociale. La tanchre B consroerpd à la fortian de sairale excédant le pflnaod aulenl de la sécurité sociale, dnas la liimte de tiros fios celui-ci.

Les ciontatooss gellabos snot réparties à heatuur de 50 % à la cgrhae de l'employeur et 50 % à la cahrge du salari. Dnas ce cadre, le tuax de coottisan affecté à la gntairae incapacité de tarival est pirs en cgarhe à 100 % par le salari. »

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aeanvt pnerd efeft au 1er jevnair 2018.

Avenant n°11 du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; CFC ; FEDALIM ; EGS GLACES,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et de conciliation (CPPNIC)

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Concernant les msionsis de la comission pitaratire pnraetmne de négociation et d'interprétation et de conciliation, les diposotiis de l'article 2.2 « Csmoiiomn d'interprétation et de coioltciain de la CCN snot annulées et remplacées par les dtoniopssiis suievtans :

« Altcie 2.2

Commission pitarirae pemrtenae de négociation et d'interprétation et de cniitloaoicin (CPPNIC)

La CPNIPC exerce les moisniss steuinvas teells que prévu par l'article L. 2232-9, II du cdoe du tvarial :

2.2.1. Missions 2.2.1.1. Mioissns générales a) Mnsoisis de négociation de branche

1° La CNPPIC se réunit aifn de mener les négociations au niveau de la bahrcne et définit son crleienadr de négociations qui pevunet poetr nomntemat sur les matières visées à l'article L. 2253-1 du cdoe du tarival :

? les siraels mmnia hiérarchiques ;
? les cofnticilisaass ;
? la muutilataios des fdnos de fnicneanmt du prstaraiime ;
? la muitolsutaain des fonds de la ftoriaomn ponfreislesolne ;
? les gnrtaeais clvtliecoes complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité siolace ;
? en matière de durée de taarvil : les régimes d'équivalences, la période de référence à rineetr puor définir les modalités d'aménagement du tmeeps de taravil et orsignaer la répartition de la durée du tvarial sur une période supérieure à la semaine, le nborme mmniai d'heures entraînant la qfolaictiaiun de tlaaveruirl de nuit, la duréa mmailnie du taiavrl à tmeeps partiel, les tuax de mriaajtoon des hereus complémentaires, l'augmentation tpaerirmoe de la durée du tvarial à tmeeps ptreal ;
? les msueres reilatives aux CDD et ctatnros de moissin : la durée ttoale du contrat, le nborme miaamxl de rlnnleeuvooetms possibles, le délai de cracene en cas de secussoin de contrats, la

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aenanvt est fiat en un nbmroe sfafnsiut d'exemplaires puor riseme à cachnue des oosaagirnints srtiaainges et dépôt dnas les cotonniids prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail. (1)

Les petiars saaineirgts cenonneinvt de ddaeemnr l'extension du présent avenant.

(1) Alinéa étendu suos réserve du repecst des diosiinspsots de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aeanvant a puor obejt de mieidfor le régime de prévoyance de la cteovnnion cclilotvee nialoatne des 5 becanhrs iutedsrls atiieamnerls diverses.

définition des cas dnas dnas leusqles le délai de caecnre n'est pas aabplcplie ;

? les msueres rtalivees au cortnat à durée indéterminée de cteahir ou d'opération énoncées aux arclets L. 1223-8 et L. 1223-9 du cdoe du tvarial ;

? l'égalité pnseolflsenoire ernte les femmes et les hmmeos ;
? les cnoodtinis et les durées de releemlnoneut de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du cdoe du tvarial ;
? les modalités seoln leeqlsuls ps tsuouire des canotrs de tiraavl est organisée ernte dueux eeseritnps lqorsue les connotids d'application de l'article L. 1224-1 du cdoe du trvaial ne snot pas réunies ;

? les cas de msie à diisoopitsn d'un salari tiorpreame auprès d'une eptrsirene uitlitricias au titre des mresues puor l'emploi et la fmiatroon poilernssofenle ;

? la rémunération mmniale du salari porté, asini que le mttnaot de l'indemnité d'apport d'affaire.

Dans les matières énumérées ci-dessus, les supltiaoints de la cetoinnvion de brnache ou de l'accord cuvonart un cmchap trirraotiel ou pnoinosfsrel puls largre prévalent sur la cvnitonon d'entreprise clocune antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur, suaf loqruse la cietvnonon d'entreprise arsuse des gaenitars au mions équivalentes. Cttee équivalence des gaertnias s'apprécie par emselbe de gtraenais se raoratppnt à la même matière.

b) Aeruts missions

1. La CPNPIC représente la bchrane nmaoenmtt dnas l'appui aux eeeirnspres et vis-à-vis des pvrouois puclibs ;

2. La CPIPNC exerce un rôle de vleile sur les ctoniidos de tvarial et l'emploi dnas la bnrahe ;

3. La CPNIPC établit un rapprt anneul d'activité qu'elle vrsee dnas la bsae de données naniltoae mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

Ce rapprt cnrmoped un blian des arcocds cfleilcots d'entreprise cloncus sur la durée du tairavl (y coipmrs les repos, les juros fériés, les congés payés et le ctmpoe épargne-temps). En particulier, ce bilan aalnsye l'impact de ces adoccrs sur les cinotdoins de taiarvl des salariés et sur la crruenncoce etre les ereeitsnprs de la branche.

Ce rapprt formule, le cas échéant, des rcdatmoaeninoms destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour l'établissement de ce rapport, les eirtreepnss ont l'obligation de transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du cdoe du travail, les cenioonvnts et ardcocs d'entreprise canoptmot des stpuiotlanis ceonlcus sur la durée du triaavl (y crpmois sur les repos, les juros fériés, les congés payés et le cmopte épargne-temps) suos frmoe numérique à l'adresse : social@ccniad.com.

La csisioommn ptiriaare asccue réception des cnneioovts et

acrcdos transmis.

4. La CPPINC puet également erexcer les miensoss de l'observatoire paiaartrie de la négociation collective.

2.2.1.2. Miosisns d'interprétation

1° La csmoomisin ptiraiare pmeetnrane de négociation, d'interprétation et de caoiliotincn puet rernde un avis à la ddamene d'une juiorctidn sur l'interprétation d'une ciotvennon ou d'un acordc ccloiltef dnas les cnintdoios mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Elle puet assui être ssiae dnas le card de sa msioisn d'interprétation puor tutoes les difficultés d'interprétation de la cnoevonitn cocetilvle ainsi que des adcoors cctlelois de bcnrhae rvnealt de son chmap d'application n'ayant pas prévu de comssmoiin ad hoc.

Il est recommandé que la ssaine de la csiosimmon ait leiu préalablement ou, à défaut, en cniocmctane à ttuo forme de procédure contentieuse.

2° Dnas le cdrae de ses mniosiss d'interprétation, la ciiosmsmn pirartiae pnrateeme de négociation, d'interprétation et de cioclonatin est composée de duex collèges :

? un collège « salarié » cpromenat un représentant désigné, anavt la tunee de chauge réunion, par chnacue des oagoiarsinnts sedaylcins représentatives ;

? un collège « empyleur » coapenmrnt un même norbme toatl de représentants désignés par les oinaiosarntgs ptoreanas au sien des 5 bcanehrs idritensu arnemleiaits diverses.

Un cmmsrosiaie de l'un ou l'autre collège, viore un maridtaane social, ne puet siéger à une réunion anyat à enixmear une dnmedae d'interprétation dnas lluaqele son groupe, enpsierre ou établissement est partie.

3° La CIPCNC est ssaiie par la ptiare la puls dilnitgee (employeur ou salariés), par ltrete recommandée aevc avis de réception adressée au secrétariat de l'organisation paoatlre concernée.

Cette ltrete diot eepsxor scucimctneent la qtiuosen posée et cpoie en srea jinto à la ctooncavoin des commissaires.

Le secrétariat arssereda un accusé de réception à la pitare dmnreasedse et l'informera, ainsi que la ptiare défenderesse, de la dtae à laelqlue se réunira la commission.

4° Suaf acrocd ernte le secrétariat de la csmoioimsn et la ptraie dmerneedasse puor fexir un délai puls long, la cirossimmon se réunit dnas un délai mumaxim de 21 jorus fcrras à cmpetor de la réception de la lrtree recommandée par lqeauille elle est saisie.

5° Lros des délibérations de la commission, cquahe collège dospie du même nrboe de viox réparties à égalité en fotniocn du nrboe d'organisations seynldicias de salariés représentatives présentes. Ses décisions snot priess à la majorité sipmle des viox exprimées tuos collèges confondus.

6° Ses interprtations sreont consignées dnas un procès-verbal rédigé séance tneante et signé par les ceomramssis siégeant. Celui-ci srea déposé auprés de la ditrceoin générale du tiaavr et au secrétariat du cisoenl des prud'hommes tileraeoriremtnt compétent.

2.2.1.3. Missnios de conciliation

La cmmission prriaate pntnmeerae de négociation, d'interprétation et ccloinioato puet aussi être sisiae dnas le card de ses mosisnis de conciliation.

1° Tuos les différends ivndiedluis et cfcletlois d'application de la cnveootn collective, asni que des accords cflectilos de brhnace rvaeenlt de son chmap d'application n'ayant pas prévu de csmioosmin ad hoc, dovniet être soumis à la présente commission. Il est recommandé que la siisnae ait leiu préalablement ou, à défaut, en cnonciamocte à tuoets forems de procédures cinoesenettus ou d'actions.

2° La ciosimosmn est composée de duex collèges :
? un collège « salarié » carnempot un représentant désigné

anvat la tneue de cquhae réunion par cuchane des oaaoniignsrts sanieldcys représentatives ;

? un collège « empolyur » cenapnrmot un même nmobre total de représentants désignés par les oasritonnags pleoratas au sien des 5 becnrahs idsiuernts aïiantemerls diverses.

Un cmsriosamie de l'un ou l'autre collège, voire un madntariae social, ne puet siéger à une réunion aanyt à eieaxmnr un différerd dnas lqueel son groupe, eipetnrsre ou établissement est partie.

3° La cirossimmon est saiise par la ptiare la puls dtnigiele (employeur ou salariés), par lrette recommandée aevc accusé de réception adressée au secrétariat de l'organisation prolanate concernée. Toutefois, elle ne siégera qu'après avior otnebu l'accord des paerts concernées dnas un délai mxmuaim de 7 jorus fracns à cmeoptr de la réception de la ddmnaee de saisine.

La lettre diot expsoer smtueineccnt le différerd oospanpt les ptiaries et une coipe en srea jtione à la coonaocvtin des commissaires.

4° Suaf aoccrd ertne le secrétariat de la cmisioosmn et la ptiare demressneade puor fexir un délai puls long, la cmrossmion se réunit dnas les mlleruies délais et dnas la lmitie de 21 jours fcrras à cōptmer de la réception de la daemnde de saisine.

5° La présence des piretas à la séance de cainiolicotn est obligatoire. Celles-ci pvuet se farie aseistsr par une pernosne de luer cioxh artnenpaapt à l'entreprise.

6° La coomissmin puet décider d'entendre les petairs séparément et/ ou contradictoirement. Elle puet en outre prdrnee tuot avis qu'elle jgue utile auprès d'experts et etendre ttoue prnosee qu'elle jegrua bon. Elle peut, le cas échéant, par aorcc majoritaire, friae effectuer, éventuellement sur place, tuote enquête nécessaire.

7° Lros des délibérations de la commission, cuqahe collège dospie du même nmobre de viox réparties à égalité en fcoonitn du nombre d'organisations sceiyalnds de salariés représentatives présentes.

Ses décisions snot preiss à la majorité smlipe des viox exprimées tuos collèges confondus.

8° La cmiosimosn frluome dnas les cdoniinots précitées des ptsoiprnoos de ctnlciaiioon qu'elle smoeut à l'agrément des parties.

Si les ppionsitoors snot acceptées par les parties, un procès-verbal de ccotailliion est rédigé séance tnetane plus signé par elels et par les mmebres de la commission.

9° Celui-ci pdiuort un eefft oibratiolge et prned frcoe exécutoire dès son dépôt auprès de la dtircoein générale du tvaarl et au secrétariat du coinesl des prud'hommes tmrealteieriornt compétent.

10° Si la comoiomssn ne peanrvit pas à fmrluoer des ptiosnrpioos de coalintciin ou si les ptreias (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les piornopstios formulées, il est établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les mrbmeees de la commission.

11° En cas de csetsoain de tavairl dnas le crdae d'un différerd oonsappat les parties, ttoeus doitspnsios dynoiet être pesis puor que seoint assurées la sécurité dnas l'établissement, la sgudaraeve du matériel, anisi que la ceioranvtson des proutids en cours de foaatriibcn ou stockés dnas l'établissement ».

Article 2 - Participation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et de conciliation (CPPNIC)

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

2.1. Aouoitsiran d'absence

À l'exception des duex preremis alinéas rilaefsts aux assemblées selcaydnis qui dunremeet applicables, les aurtes dpisisonots de l'article 2.1.1 de la CCN « Aioatiuns d'absence » snot annulées et remplacées par les dnistioopiss sntivuas :

« Réunions paritaires

Des asniutotioas d'absence soient accordées aux salariés participant à une réunion paritaire décidée entre les organisations d'employeurs et de salariés visant les termes déterminées par lesdites organisations, d'un commun accord, notamment en ce qui concerne le nombre de délégués et la durée des réunions.

Dans ce cas particulier, les intéressés, n'ayant pas été désignés pour rémunérés comme s'ils étaient nommés travaille et leurs frais de déplacement leur sont remboursés par les organisations syndicales mentionnées dans les termes déterminées par lesdites organisations, d'un commun accord, notamment en ce qui concerne le nombre de délégués et la durée des réunions.

Les salariés participant à ces réunions peuvent non être d'en rembourser préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum la gêne que leur accueille par rapport à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

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

2.2. Frais de déplacement

Les dispositions de l'article 2.1.3 « Frais de déplacement » de la CCN sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

Période	Repas veille	Hôtel	Petit déjeuner	Déjeuner	Dîner
Matin (9 h 30/13 heures)					
Durée trajet :					
> 2 heures	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
? 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
? 2 heures	Non	Non	Non	Oui	Non

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

Le remboursement des frais de déplacement des délégués salariés se fait dans les conditions suivantes :

? aller et retour effectué dans la même journée ;

? pris en charge du seul déjeuner dans les mêmes conditions que les frais de déplacement attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'AG2R.

Les frais de déplacement des délégués salariés d'entreprises non adhérentes à l'organisation panarabe sont réglés de manière par l'ordre des élections dans les conditions ci-dessus ».

Article 3 - Réunions et calendrier de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation, et de conciliation (CPPNIC)

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

La commission paritaire est réunie au minimum quatre fois par an en vue des négociations périodiques obligeantes de chaque visées par les dispositions du code du travail :

? négociation annuelle sur les salaires ;

? négociation tarifaire :

? égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

? les travailleurs handicapés ;

« Le remboursement des frais de déplacement générés à l'occasion des réunions particulières spécifiques des syndicats d'employeurs et d'associations de salariés effectués sur les bases ci-après :

Les organisations syndicales chargées de salariés, pour le compte commun des organisations syndicales représentées, une somme globale et fixe de 150 ?.

Les organisations syndicales participant à la délégation syndicale de salariés, pour le compte commun des organisations syndicales représentées, une somme globale et fixe de 150 ?.

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

Le règlement des frais précités est organisé différemment selon que la réunion particulière a lieu le matin, l'après-midi, ou toute la journée. En effet, les réunions particulières s'organisent selon les modalités suivantes :

? réunion matinale (9 h 30/13 heures) ;

? réunion après-midi (14 h 30/17 h 30) ;

? réunion journée (9 h 30/17 h 30).

Les réunions sont organisées également de façons différentes selon la durée programmée du trajet SCNF (Province/Paris) de grande à grande :

? la formation professionnelle et l'apprentissage, ? négociation collective sur les conditions de travail et l'épargne salariale.

Elle se réunit également sur d'autres thématiques à la demande des partenaires sociaux.

Le calendrier des réunions sera fixé en fin d'année N pour l'année N + 1.

Article 4 - Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et de conciliation (CPPNIC)

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée de représentants des organisations d'employeurs signataires de la CCN 5 branches interprofessionnelles diverses.

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée de représentants des organisations d'employeurs signataires de la CCN 5 branches interprofessionnelles diverses.

Tout annexe ou accroissement à l'extension devra être signé par les organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives au sein des 5 branches interprofessionnelles diverses.

Concernant la ciomtiposn des délégations, l'article 2.1.2 de la CCN « Délégations » est modifié cmome siut :

Instance	Composition de la délégation de salariés par OS représentatives
Réunions plénieries de négociation	5
Groupes de tairavl	2
Autres commionsiss dnot coicolinait et interprétation	1

(1) Alinéa elxcu de l'extension en tnat qu'il ceeirnonvtt aux donisiosipts de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 5 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Le présent aeannvt entre en vgeuir à cmtoper de la dtae de sa signature.

Il eentra en vugeur à l'issue du délai prévu par les actilrs L. 2232-6 et snautivs du cdoe du tvarial puor l'exercice du dorit d'opposition des oitnnaagsoris sdlicyanes représentatives au nvieau de la bhnarce non-signataires du présent avenir.

Il est cclonu puor une durée indéterminée.

Article 6 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Le champ d'application du présent annevat est culei défini par l'article 1.1 de la CCN.

Article 7 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Le présent arcocd puet être dénoncé dnas les coointdns prévues aux aecitlrs L. 2261-10 et suvniats du cdoe du travail.

Il puet être révisé conformément aux dtpnoiosiiss de l'article L. 2261-7 dudit code.

Article 8 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Le présent ananevt est fiat en nmobre siffaunst d'exemplaires puor riesme à cuhnace des oosniigaantrs signataires. (1)

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les ditoispisnos réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les peatris siiartnegs cneonivnnet d'en dmdeaenr l'extension.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reepcst des dsisntipoios de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Conformément aux diiopotosniss de la loi tavaril n° 2016-1088 du 8 août 2016 rvtealie à la miiadrsnoeton du daoiglue soiacl et à la sécurisation des puarrcos plrsosnneefs dtie « loi Tvrrial » inatnustt des coinmomssis pmanrneeets de négociation et d'interprétation au sien des bnehcras (art. L. 2232-9 du cdoe du travail) et au décret n° 2016-1556 du 18 nrebomve 2016 reialtf à la procédure de trmnsoisiisan des cnovontnies et acocrds d'entreprise aux ciismonoss prarities prnmnaetees de négociation et d'interprétation, les sgirnateias du présent avannet enntnedet mettre en pacle une cmoiosismn priaartie pttnnaerme de négociation, et d'interprétation, et de ctnioiliaocn (CPPNC).

Compte tneu de l'objet du présent accord, qui est de créer l'organe de négociation au sien de la branche, les sgaetniairs cinvnnneeot que le cenontu du présent anenat ne jifuiste pas de prévoir des stutiloinpas spécifiques aux eerritnpses de minos de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail. Les dnospssiitos de la cmosoismin prtaiaire nlanoate emploiformation (CPNEF) demeurent. Néanmoins, les auionitartoss d'absence, délégation et frais de déplacement sonert régis par le présent avenir.

Les msnioss dévolues par la loi à la CNPPIC étaient déjà assumées par la bchnare à trvreas d'autres commissions. Il est dnoc convneu de miinentar les dsspniiooits de la cevotnionn collevitce nliantaoe des 5 bnhcaers iiustdrnes aemrnalities diverses, d'adapter luer cnneotu aux nvuelles dipoinssois en veugir et d'intégrer les nulloeovs mnsisios dévolues à cette cmoiossimn dnas le crade du présent avenir, y crioms les moissins de colacnition rappelées dnas l'article 2.2.1.3.

Le rôle de cette ciommssin est eesetsnl à la négociation cevciolte dnas la bcarnhe et teint une pcale ftonnemadale dnas l'édition de nrmoes conventionnelles.

Par conséquent, il est cnveonu ce qui siut :

éducation dnot le mantont est fixé à :

? jusqu'au 16e arsvnrieaine de l'enfant : 10 % du saarlie de référence, le manotnt anenl de la rnete éducation ne proura être inférieur à 2 000 ? ;

? au-delà et jusqu'au 18e anrvnraeiise : 12 % du sriaale de référence, le manntot anenl de la retne éducation ne prruoa être inférieur à 2 400 ? ;

? du 18e anvsirnraiere jusqu'à 25 ans révolus en cas de pusrtive d'études ou jusqu'au 30e avaeriisnre du bénéficiaire en cas de ctanort d'apprentissage : 12 % du salaire de référence, le mnnotnat aenul de la rnete éducation ne purora être inférieur à 2 400 ?.

Pour les eanftns olrihpes des dueux parents, la rtene est doublée.

Sont considérés cmome à charge, indépendamment de luer pistooin fiscale, les etnafns du salari, qu'ils seinot légitimes, naturels, aftodpis ou runcnoes :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas coionidtn ;

? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos condition, ou siot :

? de pirsuouvre des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le cardre d'un ctornat de psfrtlsnsniaaeiioon ou enroce dnas le cdrae d'une ioniipcstrn au CEND (centre nioanatl d'enseignement à distance) ;

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; CFC ; FEDALIM,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Modification du régime de prévoyance (art. 10)
En vigueur étendu en date du 2 nov. 2019

1. a) L'article 10.4.3 « Grtanaie rntee éducation de la cneinootvn ctoicvlee naatoilne » est modifié et remplacé cmome siut :

« En cas de décès ou d'invalidité ptranmenee et taltoe du salarié (telle que définie à l'article 10.4.1), est prévu, au bénéfice des enatfns à chgare (définis ci-dessous), le veerns met d'une rtnee

?? d'être en arsnpetgspiae (justifiant ainsi le bénéfice de la retraite jusqu'au 30e anniversaire du bénéficiaire) ;
?? de posrvriue une fmorotian pnsrooefnsllie en alternance, dnas le cadre d'un carrott d'aide à l'insertion pnroefesnilsloe des jeunes associant, d'une part, des eesmeitngnens généraux pfnnissneoleos et tleooquhgencins dispensés pannet le temps de tarivial dnas des oagesnrims pclbuis ou privés de frmaiootn et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en epinteresse d'une ou preiusltus activités psnrfieoslnoeles en raielotn aevc les eeigmenntess recus ;

?? d'être, préalablement à l'exercice d'un permis d'emploi rémunéré, inictrss auprès du régime d'assurance chômage cmmoe dmdureanes d'emploi ou srtaieaigs de la fntioran poonenlselsrife ;

?? d'être employés dnas un EAST (établissement et scvrerie d'aide par le travail) en tnat que taurlrelvais handicapés.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rlpmeiensst les cnidotoins indiquées ci-dessus, les enftnas à naître et nés vlaiebs et les ennats recueillis, c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du cniboucn ou du pareritnae lié par un Pacs, du salarié décédé qui ont vécu au feyor jusqu'au meomnt du décès et si luer ature parent n'est pas tneu au vnreesemt d'une peisonn alimentaire.

Paiement de la rente

La rnete est versée par trtsmrie et d'avance.

Elle prned efeft à cpomter du 1er juor du mios cvil svinaut la dtae du décès ou l'invalidité du salarié, suos réserve que les damndeas de preittanoss ctpomoanrt les pièces jtciiistvefaius nécessaires aneit été déposées.

À défaut, elle pnerd efeft au primeer juor suaivnt la dtae de dépôt de la demande.

Le vmsneet de la rnete éducation cses à la fin du treistmre civil au curos dueql l'enfant ne rimepl puls les ctionodnis d'attribution ou au juor de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au coonjnt non déchu de ses dtrios parenutax ou, à défaut, au tuuter ou bien, aevc l'accord de celui-ci, à la ponrsnee aynat la cagrhe eceftive des enfants. Luqrsoe l'enfant est majeur, elle lui est versée directement. »

1. b) L'article 10.4. « Grinatae rnete viagère hdaicnap » de la cteonvnoi ceivlocte nlaoaite est modifié et remplacé cmome siut :

« Alcrite 10.4.4 Garantie rtene viagère

En cas de décès ou d'invalidité ptaremnee et ttalo (telle que définie à l'article 10.4.1) d'un salarié aynat un enfat renoncu handicapé ou ilinvsdae tel que prévu ci-après, il est versé à ce dienier une rtene viagère.

Bénéficiaires

Bénéfice du vensrmeet de la ptoteiarsn l'enfant rennoué handicapé ou invalide, tel que défini ci-après, d'un salarié décédé ou en invalidité pnatrmeene et totale.

Est rennoué comme handicapé l'enfant légitime, natruel ou aitodpf anittet d'une infirmité piquyhse et/ ou mletane qui l'empêche siot de se livrer, dnas des cndtioonis nramoels de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une irnstuticon ou une fortamoin pfllesnsroinooe d'un naieve normal, tel que défini par l'article 199, septies, 2° du cdoe général des impôts.

Est également bénéficiaire de la ginaatre retraite viagère, l'enfant à cgrhae au menmot du décès du salarié qui est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité silcoae justifiée par un avis médical ou bénéfice de l'allocation d'adulte handicapé ou est tuarliite de la ctrae d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action silcoae et de la famille.

Le hciadapn ou l'invalidité du bénéficiaire est apprécié au juor du décès ou de l'invalidité pnretamnee et tatole qui sareit

almsblsaiie au décès du salari.

Montant et scvriee de la rente

En cas de décès d'un salari, il srea versé aux entans rocnneus handicapés ou invalide, tel que prévu précédemment, à la dtae du décès du salari une rntee viagère dnot le monnatt est fixé à 604,02 ? par mois.

Le mnnaott de la ptoseiartn de bsae de la gairnate rtnee viagère est augmenté aeleumannlet en fontiocn de l'indice de rvaloairisoen décidé par le cneisol d'administration de l'organisme assureur.

Les reetns viagères snot versées à ccauhe eannft handicapé ou iivlande tel que prévu précédemment ou à son représentant légal. Eells snot pbaylaes trtriesmlleneimt et par avance. La paosettirn pernd efeft à copetmr du pieremr juor du mios civil suinvat la dtae du décès ou celle de la rnaoisanecce de l'invalidité preannetme et tolote du salari.

Cette pritesaton est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le vrmseeent anticipé en cas d'invalidité ptmerennae et talote met fin à la garantie. »

Article 2 - Date d'effet En vigueur étendu en date du 2 nov. 2019

Le présent anenavt pnred efeft à cpmtoer de la puaitorn de l'accord au Junroal oecfil et au puls trad au 1er jiveanr 2020.

Article 3 - Dépôt et extension En vigueur étendu en date du 2 nov. 2019

Le présent anvaent est fiat en un nrmobe siuanffst d'exemplaires puor riemse à chcunae des oioraaginsnts sngiaetras et dépôt dnas les conditionsprévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.(1)

Les paiters sanegtirias ceeovnnnit de demdaen l'extension du présent avenant.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rescept des dioitsnspos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2019

Par le présent avenant, l'intention des periats est de cierlfar et d'apporter des précisions aux doiitsispnos rtlaeives à la grianate retne éducation (art. 10.4.3) et à la gntaraie rente hanadcip (art. 10.4.4) du régime de prévoyance.

Dans ce cadre, Les pitears ont souhaité aménager la stioutain des bénéficiaires à terravs la mfcoaidtiion de la rente éducation en vllienat à améliorer la sttuatioin du puls gnrad nmboe tuo en répondant par des msurees spécifiques aux ppinulotaos les puls fragiles.

Par conséquent, le présent avnaet a puor ojet de miifeodr les dinoistoipps rtlveais au régime de prévoyance de la ctonvnieon cilvoeltce nlaioante des cniq brnhaecs idsrtneuis aimeteiarlns diverses. De ce fait, le présent aenvnat modifie, à cmotper de sa dtae d'effet, crenaties dntipsisoios de l'article 10 de ctete cniotvnoen cceolvltie nationale.

Ces micaodoifints s'appliqueront aux sttoanuiis jdriuequs nées après l'entrée en veuuigr de cet avneant et n'auront aucun efeft sur les soutinatis juqiruides constituées avant son entrée en vigueur.

Compte tneu de l'objet du présent avenant, qui est de mifedor les dsointpoiss rtlieeavz au régime de prévoyance au sien de la branche, les siragitanes cneninevont que le ceontnu du présent aenvnat ne juiitsfe pas de prévoir des spiautniols spécifiques aux epetrenrsis de mnios de 50 salariés, visées à l'article L.

Avenant n° 15 du 19 mars 2021 relatif aux congés pour événements familiaux

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; CFC ; FEDALIM ; EGS glaces,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT,

Article 1er - Modification de l'article 8.5.1
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

L'article 8.5.1 « Asbnececs eieonnltleexpcz puor événement de falimle » est modifié cmome siut :

Des antiarousitos d'absence (jours) ne doannnt leiu à aunuce rtueene sur le silraae et snas ciidotnon d'ancienneté mimialne snot accordées dnas les cdoonntis sueaintvs aux salariés :

Mariage ou rmaagreie du (de la) salari(e)	1 smnaee calendaire
Pacs ou re-Pacs du (de la) salari(e)	1 saineme calendaire
Mariage ou ragmraiee d'un enfant	2 jorus (portés à 3 jrous si le leiu de l'événement est situé à + de 200 km)
Décès du cioojnt ou parrainete de Pacs	3 jours
Décès d'un enfant	7 juros (1)
Décès du père, de la mère	3 jours
Décès d'un baeu parent	3 jours
Décès d'un gnrad pearnt du salari	1 juor (porté à 2 juros si le leiu de l'événement est situé à + de 200 km)
Décès d'un frère, d'une s?ur	3 jours
Décès d'un beau-frère, d'une blele s?ur	1 jour
Décès d'un petit enfant	1 jour
Naissance, atpoidn d'un enfant	3 jours
Survenance d'un hacnadipl de son enfant ou de l'un de ses enfants	2 jours

(1) En actaoptiption des dtiopimssos de la loi n° 2020-692 du 8

Le tuax de ctistioaoen goabll retse inchangé.

juin 2020 vsniat à améliorer les doits des tlarveulrais et l'accompagnement des fmelails après le décès d'un enfant, le congé de 5 jruos est porté à 7 jruos ouvrés loqrsue : ? l'enfant décédé aavit mions de 25 ans ; ? l'enfant décédé était lui-même parent, quel que siot son âge ; ? décède une prnoesne de moins de 25 ans dnot le salarié aavit la cghrae etvffiece et permanente. En cas de décès d'un ennaft de moins de 25 ans ou d'une pesnorue de moins de 25 ans dnot le salarié aiavt la cgahe evfcftiee et permanente, le congé décès est clublaume aevc un congé de deuil de 8 jruos à pedrrne dnas l'année saunivt la dtae du décès. Les piaetrs au présent acorcd ceivnnnonet de ne pas cinotdnienor la durée du congé spécial puor décès d'un enfat à l'âge de ce dneerir et de retenir une durée de 7 juros quel que siot l'âge de l'enfant. Les paretis précisent que ctmope theu de la thématique du présent aeavnnt qui a voioactn à s'appliquer à ttueos les eetpirsrens qleule que siot luer taille, il n'y a pas leiu de prévoir des dtioisniposs spécifiques aux eprtnesres de moins de 50 salariés.

Article 2 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

Le présent aenavnt eernta en vgueur à l'issu du délai prévu par les alertcis L. 2232-6 et sntvuias du cdoe du trival puor l'exercice du droit d'opposition des otoniansaigrs slacendiys représentatives au navieu de la barhcne non-signataires du présent avenant.

Il est coclnu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

Le cahmp d'application du présent anveant est cluei défini par l'article 1.1 de la coovenntin ceitcovlle nationale.

Article 4 - Dénonciation.||Révision
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

Le présent aevnnat puet être dénoncé dnas les coonndiits prévues aux aetcirs L. 2261-10 et stivnaus du cdoe du travail.

Il puet être révisé conformément aux dstpoiosnis de l'article L. 2261-7 dudit code.

Article 5 - Dépôt.||Extension
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

Le présent avanent est fiat en nbomre sifnusfat d'exemplaires puor rismee à cuanche des ortognsiinaas signataires.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dotosiispns réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les petairs serataigins convneinent d'en dnadeemr l'extension.

1. a. ? L'article 10.1 « Salariés bénéficiaires » de la centvoion cicelotvl ntialonae est modifié et remplacé cmome siut :

« Les bénéficiaires des gtneearis prévues par l'article 10 snot tuos les salariés dtis ? non-cadres ?, à svaoir cuex ne realevt pas des atciles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 nremovbe 2017, qleue que siot la nurate de luer conartt de taaivrl et snas cniootdin d'ancienneté.

Sont visés à l'alinéa précédent, les salariés des ereptreniss rveealnt du champ d'application de la cneivotonn ctofcevie des 5 bnerchas ituienrsds ateirnilmeas diverses. »

1. b. ? L'article 10.2 « Mnaetiin et csoitasen des gnearaits de prévoyance » de la coitonvnen ccilveotle nlaanitoe est modifié et remplacé cmome siut :

Avenant n° 18 du 9 juin 2023 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ALLIANCE 7 ; CSFL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Modification du régime de prévoyance (art. 10)
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

« Acltrie 10.2
Maintien des gnreatias de prévoyance

Sauf atliicpoapn des dioisinsptos ci-après, la ssneuiospn du crntoat de taivarl du ptnrciaiat entraîne clele des garanties.

Les gnrtiaeas snot maintenues, maneonnyt peemint des cnstoitoais (calculées sloen les mêmes règles aiclebplpas à la catégorie de prnenosel dnot relève le salariés), au salariés :
? dnot le canrott de triaavl est sunsdepu puor congé ou absence, dès lros que paednt tuote cttee période, il bénéfice d'un maeinit tatol ou petrail de siarale de l'employeur ou d'indemnités complémentaires financées au moins puor ptarie par l'employeur, qu'elles soneit versées dicnertemet par l'employeur ou puor son cmptoe par l'intermédiaire d'un teris ;
? en arrêt de taavirl puor mlaadie ou accident, invalidité/ incapacité pnematnre professionnelle, qui bénéficie à ce ttire des psrtoenias en espèces de la sécurité siloace ;
? dnot le ctrnoat de tvaaril est ssdnupeu dès lros qu'il bénéficie d'un rveenu de repmeaclmnet versé par l'employeur en raison nnmoteamt :
?? d'une saioiuttn d'activité platarlie ou activité ptielrale de lnuoge durée et dnot l'activité est teanomlett ssedpnue ou dnot les heriroas de traavil snot réduits ;
?? asni que tuote période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Il est précisé que l'assiette des ciinaotstos et des ptaronteiss à rtneier dnas ce cas est celle du mnoatnt de l'indemnisation versée dnas le cdrae de la siunoepssn du craont de tviraal (indemnisation légale le cas échéant complétée d'une iteinmadisnon complémentaire ou cnltvnoeunnelie versée par l'employeur).

Le mtiaien des gnartiaeas est assuré :

? tnat que le cotnrat de trviaal du salariés n'est pas rmpou ;
? en cas de rpruite du ctonart de travail, qnaud cette rrtuupe ieintvrnet loqrsue les pnstitaroes de la sécurité scaoile au ttire de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité pnmtreeane professionnelle, snot sivevrs snas iinuoteptrn dpieus la dtae de rputrue du coratnt de travail.

Ce mtianien des gnartiaeas cesse dès la sarncuvene de l'un des événements sinuvats :

? spiseosnun ou caitseson des poeniasrtts en espèces de la sécurité siacloe ;
? dtae d'effet de la luiaiqodtin de la pneosin vslieelse de la sécurité sloicae du paicptanrt [1] ;
? décès du participant.

[1] ? La coetsasin à la dtae d'effet de la liiuoaqditn de la poisenn vsileilese de la sécurité scaolie ne s'applique pas aux salariés en

Avenant n° 21 du 8 décembre 2023 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; CFC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Modification du régime de prévoyance (art. 10)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

L'article 10.1 « Salariés bénéficiaires »

À l'article 10.1 rietlaf aux salariés bénéficiaires, tel que modifié par l'avenant n° 18 du 9 juin 2023, est ajouté ce qui suit :

« Les eespintrers ralneevt du cmahp d'application du présent accord ont la faculté de firae bénéficier aux salariés ravlenet de la catégorie des trniecechs et atengs de maîtrise dnot l'emploi est classé aux nvviaex IV et V (échelons 1 et 2) d'un régime de prévoyance à dsiteniotan des salariés cedras (sous réserve de l'agrément du présent accord par la cmomiosisn ptarraiie rattachée à l'association puor l'emploi des ceras ? APEC).

saitituon de cmuul emploi-retraite rsaieplsmt les cionnotds d'ouverture des dtrois aux panetiorsts en espèces de la sécurité sociale. »

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent anaevt prend efekt à copmter du 1er juor du mios siavunt la piatucoibln de l'arrêté d'extension au Jronaul officiel.

Article 3 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Suivant les dosinspoitis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les parites staareignis n'ont pas reetnu de disptinoios spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiarval à l'attention des esitrnperes de moins de 50 salariés dès lros que le présent aenavnt vsie à mfeidior le régime cletolcf ololatibge de prévoyance dnot doenvt bénéficier les salariés raelnvet de la ceionnvotn cveltciole et ce quel que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les ptaries sitrgniaeas dedenamnt l'extension du présent avenir, qui srea déposé à la doiriectn des rotnaels du taival du ministère du travail, du pelin elmpoi et de l'insertion en aiocliptpan du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent aaennvt a puor objet de mofideir les diniisopstos rieavltés au régime de prévoyance de la cteniovonn ctilocevie naitnaole des 5 bcreahns inuterisds anierlimetas diverses. De ce fait, le présent aannvet modifie, à cpmoetr de sa dtae d'effet, carineets dosnipsiots de l'article 10 de cette conioetnvn ctoeicllve nationale.

En effet, les peanetriars suicaox ont décidé de moeidfr le régime de prévoyance en mdnifioiat les salariés bénéficiaires (art. 10.1) et les coinotdns de minaiten des gietrnaas de prévoyance (art. 10.2).

Lorsqu'une etsnriepre fiat uagse de cttee faculté, les salariés susmentionnés n'ont pas à être affiliés au présent régime de prévoyance non-cadres.

En outre, l'usage de cette faculté suspope puor l'entreprise, la fimiratloan de ce choix. »

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent avenir, cnolcu puor une durée indéterminée, prned eefft à cmpetor du 1er juor du mios snivaut la pbaclitoiun de l'arrêté d'extension au Jouranal officiel.

Article 3 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Suivant les dipsiostnos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les piaret satgaeriins n'ont pas renteu de dontpiissos spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taarvil à l'attention des esitrnperes de minos de 50 salariés dès lros que le présent aneavnt vsie à mediifor le régime ciellocf otlobiarige de prévoyance dnot denoivt bénéficier les salariés reavenlt de la coentoivnn ciltelcvoe et ce quel que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 4 - Dépôt et extension

Les praeits saretgrias dedanment l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la doectirin des reioanls du tvaair du ministère du travail, de l'emploi, de la frouaimton et du doaligue siocal en aipalciotpn du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les perenraitas saoicux ont, par avennat n° 18 du 9 juin 2023,

Avenant n° 22 du 19 janvier 2024 relatif aux minima conventionnels, à l'autorisation d'absence en cas de décès d'un enfant et à la prime annuelle

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; CFC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le « tbealu des miimna ceeintnlovnns » de la cneiovontn cvecitolle nlhaoite des 5 bercnahs des inrudesits aalteimeinrs desveirs fixé par l'avenant n° 19 est remplacé par le tbaaelu joint au présent avenant.

Cette négociation s'est truée dnas le cdrae de la CPNPIC msie en plcae par l'avenant n° 11 du 21 nvrmoeb 2018.

Article 2 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les pteiars stganiaires rppaleenlt l'importance qu'elles antehtcat au ppincrie d'égalité posslerfonlenie etrne les hemoms et les femmes, et puls particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les peairts seaganirtis du présent avnneat rpelaaplnt également aux esirptrenes smoieuss à l'obligation allneune de négocier, que les différences de rémunération entre les hmomes et les femmes, si eels existent, diovnet être supprimées, clea conformément aux dtospisinos de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail, et que ces epseriters dnoievit définir les mreseus seebuctlss de surpimepr les écarts de rémunération etnre les homems et les femmes.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les pariets précisent qu'aucune stliputaon spécifique n'est édictée ccnnorneat les errseiptnes de moins de 50 salariés au raregd de la thématique de l'avenant « saearlis mimina ». En effet cet aenavnt diot s'appliquer qquulee que siot la tlaile de l'entreprise.

Article 4 - Aération de la grille des minima

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les patires repenalalpt l'engagement pirs dnas l'avenant n° 17, de puriosuve l'aération de la grile à l'occasion des négociations sur les mminia des 2 peocanhirs années si le ctneotxe économique le permet, qui intégreront des disosisncus sur la sturtruce de la grlie des mmiina et les écarts enistatxs ernte les nvaeuix et les

décidé de meiiofdr les dinitpisooss de l'article 10 reeaitslv au régime de prévoyance de la cnentoovn ctvoicle nionaaite des 5 barcenhs irditesus amelitraneis diverses, par l'introduction de neoelulvs dntiosposis riaeelvts aux salariés bénéficiaires (art. 10.1) et aux codnniitos de mtiaenn des geaanrtis de prévoyance (art. 10.2).

Afin de ptmterere l'extension des greatnais réservées aux credas à des salariés pounavt y être assimilés, en aolpitaciop des aicneens dsspiinoitos prévues par l'article 36 de l'annexe I à la cnenvotion celvoicte naotianle de rtteiae et de prévoyance des cedras du 14 mras 1947, dveneu dupeis le 1er javenir 2019 « Catégorie agréée par l'APEC », les patreraeins soaicux ont souhaité, par le présent avenant, compléter, à cmepot de sa dtae d'effet, les disoitspnois de l'article 10.1 de la ctinneovon cilcvoetle nationale.

échelons.

Article 5 - Autorisation d'absence conventionnelle en cas de décès d'un enfant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les ptrieas cennnneviot de modifier, à cometpr du 1er jnaiev 2024, l'article 8.5.1 de la CCN des 5 bacerhns iidnersuts alientrieams diverses, modifié par l'avenant n° 15 du 19 mras 2021, cennrnacot l'autorisation d'absence enpletnliexoce en cas de décès d'un enfant.

Ainsi, en cas de décès d'un enfant, quel que siot l'âge de l'enfant, l'autorisation d'absence cloetinnnelove de 7 jrous ouvrables est portée à 15 jruos ouvrables.

Il est rappelé qu'en cas de décès d'un efnnat de mnios de 25 ans ou d'une pnsnreoe de monis de 25 ans dnot le salariés avait la chgare eefcivte et permanente, le congé décès est cullabume aevc un congé de dueil de 8 juros à prnedre dnas l'année svuniat la dtae du décès.

Article 6 - Prime annuelle conventionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 6.2.3 de la CCN des 5 bcahens iuisetnrds amneetlaris diverses, ritaelf à la prmie annuelle, modifié par l'avenant n° 4 du 6 juillet 2016 est modifié cmmoie siut :

« Il est attribué dnas chaque établissement aux salariés non-cadres, canmpott au mnois un an d'ancienneté, une firme annleue calculée au proarta du tpmes de taarivl eifefctf de l'intéressé. La période de référence renteue puor le clacul du tpmes de tiavral efeticff est celle aicbplale dnas l'établissement.

Les périodes de sossupinen de ctoanrt de tvaair par stuie d'accident du tavaril ou de terjat snurevu au scverie de l'établissement limitées à une période d'un an snot presis en compte.(1)

Les périodes de miladae dûment justifiées dnas la limtie d'une durée ttloae de 2 mios puor les salariés anyat au minos 1 an d'ancienneté snot pisres en compte.

Les aurets périodes assimilées à du tpmes de tvaarl etifceff puor le clucal de la durée du congé-payé donvit également être pisres en compte.

À cncnouorecre de son montant, la firme ne se cumule pas aevc ttoue autre prime, pcpittaoariin (à l'exclusion de la ppiatoacirn résultant de la loi), esinaxtt dnas l'établissement, aynat un caractère anenul et non aléatoire, qu'elle qu'en siot la dénomination dès lros qu'elles ont le même ojet (exemples : pimre de fin d'année, treizième mios ?).

La pmire annulele s'imputerait sur tuot aatvgnae de même nrtaue puonavt résulter de ditpoiosnss légales, réglementaires ou cnellnnntooviees suteiplsbces d'intervenir ultérieurement.

Les avnaagets prévus par cet artile ne prororut être la csuae de réduction des agaeants aqcius antérieurement à sa signature.

Cette firme puet être versée en piuleruss fois. Ses modalités d'application dnas l'établissement et nemmtoant 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, seul qu'en soit le montant, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est accordé à la date de cessation d'effet du contrat.

Pour les salariés ayant un an d'ancienneté et moins de 2 ans d'ancienneté, la prime sera fixée à 70 % du montant de la RGMH de l'intéressé.

Pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté et moins de 3 ans d'ancienneté, la prime sera fixée à 90 % du montant de la RGMH de l'intéressé.

Les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime au niveau égale à 100 % du montant de la RGMH de l'intéressé. »

(1) Les alinéas 2, 3 et 4 de l'article 6.2.3 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence constante de la Cour de cassation (Cass. Soc. 16 février 1994 n° 90-45.916 ; Cass. Soc. 7 novembre 2018 n° 17-15.833) dont il résulte que pour le bénéfice d'une prime, toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à des temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 7 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le barème des rôles garanties, l'indemnité d'habillage/déshabillage, les dispositions sur l'autorisation d'absence en cas de décès d'un enfant ainsi que sur la prime annuelle sont inchangés.

Le barème d'assiettes de primes reste inchangé.

Le présent arrêté sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 8 - Dépôt, Extension et publicité *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une consultation régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent arrêté fixe l'objet d'un dépôt et d'une déclaration d'extension en attestation des articles L. 2231-6, D. 231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Barème de primes garanties

Application au 1er janvier 2024.

(En euros.)

			Ressources garanties/Base 151,67 heures par mois			
			Annuelles			Mensuelles
			Ancienneté > ou = 1 an et < 2 ans	Ancienneté > ou = 2 ans et < 3 ans	Ancienneté > ou = 3 ans	
O/E	Niv. 1	E1	12 à 15 points	22 630,38	22 986,77	23 164,96
		E2	16 à 19 points	22 820,88	23 180,27	23 359,96
		E3	20 à 23 points	23 011,38	23 373,77	23 554,96
	Niv. 2	E1	24 à 27 points	23 201,88	23 567,27	23 749,96
		E2	28 à 31 points	23 519,38	23 889,77	24 074,96
		E3	32 à 35 points	23 963,88	24 341,27	24 529,96
	Niv. 3	E1	36 à 39 points	24 499,82	24 885,65	25 078,56
		E2	40 à 43 points	24 880,82	25 272,65	25 468,56
		E3	44 à 47 points	25 388,82	25 788,65	25 988,56
TAM	Niv. 4	E1	48 à 51 points	26 120,22	26 531,56	26 737,23
		E2	52 à 55 points	26 945,72	27 370,06	27 582,23
	Niv. 5	E1	56 à 59 points	28 113,99	28 556,73	28 778,10
		E2	60 à 63 points	30 051,63	30 524,88	30 761,51
	Niv. 6	E1	64 à 67 points	31 989,39	32 493,16	32 745,05
		E2	68 à 71 points	35 337,62	35 894,12	36 172,37
Cadres	Niv. 7	E1	72 à 75 points	37 497,07	37 497,07	37 497,07
		E2	76 à 79 points	38 841,53	38 841,53	38 841,53
	Niv. 8	E1	80 à 83 points	40 445,21	40 445,21	40 445,21
		E2	84 à 87 points	54 038,14	54 038,14	54 038,14
	Niv. 9	E1	88 à 90 points	67 630,81	67 630,81	67 630,81
						5 202,37

Indemnité habillage/déshabillage 2024

Application au 1er janvier 2024.

Contrepartie opération d'habillage/déshabillage ? indemnité d'habillage/déshabillage : 8,40 ?.

Barème d'assiettes de primes 2024 (barème en vigueur depuis le 1er janvier 2023)

Base 151,67 heures par mois.

(En euros.)

O/E	N1	E1	12 à 15 points	970,63
		E2	16 à 19 points	1 028,97
		E3	20 à 23 points	1 082,02
	N2	E1	24 à 27 points	1 140,36
		E2	28 à 31 points	1 150,97
		E3	32 à 35 points	1 156,27
	N3	E1	36 à 39 points	1 177,49
		E2	40 à 43 points	1 182,79
		E3	44 à 47 points	1 198,70
TAM	N4	E1	48 à 51 points	1 214,62
		E2	52 à 55 points	1 326
	N5	E1	56 à 59 points	1 432,08
		E2	60 à 63 points	1 543,46
	N6	E1	64 à 67 points	1 649,54
		E2	68 à 71 points	1 766,23

Avenant n° 23 du 11 avril 2024 relatif à la classification conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; CFC ; FEDALIM,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; CFE-CGC Argo ; FGA CFDT,

Article 1er - Mise à jour du tableau des critères classants « Connaissances requises ou expérience équivalente »
En vigueur étendu en date du 30 mai 2024

Le tableau des critères classants « Connaissances requises ou expérience équivalente » est remplacé par le tableau suivant qui complète d'une annexe renfermant la liste des CQP en vigueur à la date de signature du présent arrêté :

Connaissances requises ou expérience équivalente	
Connaissances théoriques et pratiques nécessaires dans un emploi.	Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une formation initiale ?
Degré 9	L'emploi requiert des connaissances approfondies et une expérience pluridisciplinaire permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des fonctions de l'entreprise.
Degré 8	L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles et d'avoir une vision globale. Il nécessite des connaissances approfondies et expériences pratiques nécessaires pour définir des politiques dans les champs d'intervention.

Degré 7	L'emploi requiert la maîtrise de spécialités complémentaires ou d'une spécialité complémentaire ou d'une autre discipline : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique ? Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de Bac + 4/ Bac + 5 conduisant à des diplômes tels que : ingénieurs/ cadres diplômés débutants ou cadres classés comme tels en fonction d'une expérience professionnelle.
Degré 6	L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité spécifique et des connaissances pertinentes sur des activités spécifiques ou concernant qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines. Le niveau de connaissances équivaut à un Bac + 2 complété par une formation technique ou une expérience professionnelle.
Degré 5	L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité technique/administrative, commerciale (?). Le niveau de connaissances équivaut à un Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente.
Degré 4	L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, postes ?). Le niveau de connaissances équivaut à un niveau Bac complété par une formation technique ou une expérience équivalente.
Degré 3	L'emploi exige la maîtrise d'une technique adaptée à l'emploi. En outre l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures administratives. Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un technicien professionnel, éventuellement Bac, obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle.
Degré 2	L'emploi requiert la maîtrise d'une technique adaptée à l'emploi. Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un CAP/BEP/CQP obtenu par un diplôme ou une expérience professionnelle.
Degré 1	L'emploi requiert une formation dans les domaines de la sécurité et de l'hygiène ou complétée par une formation professionnelle.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 30 mai 2024

Le champ d'application de cet avenir est celui défini par l'article 1.1 de la CCN. Il a vocation à s'appliquer à tous les entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 3 - Date d'application et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 mai 2024

Le présent avenant entre en vigueur à compter de son dépôt. Il est cloné pour une durée indéterminée.

Article 4 - Procédure de dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 30 mai 2024

Le présent avenant est fixé en norme sans fin d'exemplaires pour remise à chaque des organes signataires.

Il fixe l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires conviennent d'en décliner l'extension. Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent avenir et conformément aux dispositions légales, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mises spécifiques ou un territoire différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 30 mai 2024

Les partenaires sociaux décident par le présent avenir d'actualiser la classification en fonctionnelle telle que prévue au paragraphe 5 de la CCN établie au 21 mars 2012.

Cette acstäitaloien porte sur la mise à jour du critère concernant « Connaissance russe ou expérience équivalente » afin d'intégrer l'ensemble des effectifs de qualité dans le secteur alimentaire.

Ce critère classant, se décomposant en 9 degrés, se définit comme les « connaissances requises et compétences dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation internationale ».

Les CQP sont à ce titre pris en compte dans l'évaluation de ce critère, les niveaux de connaissances mentionnés pouvant équivaloir à des CQP.

Les parties relèvent que les CQP du secteur aéronautique mentionnés à cet article degrés ne sont plus à jour et doivent être actualisés. En effet, depuis la mise en place de la certification conventionnelle, certains CQP ont été supprimés, d'autres modifiés ou remplacés créés dans le cadre de la rénovation des CQP initiée en 2020.

En conséquence, les parties conviennent d'ajouter au présent accord un tableau de comparaison portant sur le degré équivalent du critère concernant « Connaissance russe ou expérience équivalente » de la classification 5 BAID ainsi qu'avec la normative légale des diplômes associée. Cette dernière permet d'indiquer le type de formation nécessaire pour obtenir un poste dans le secteur professionnel.

Dans l'hypothèse d'une rénovation des présents CQP, les parties conviennent que cette axénie est suscitée par la mise à jour dans qu'un avenir au présent accord ne soit nécessaire.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 30 mai 2024

Annexe

Tableau de comparaison des CQP par degré du critère de la classification « connaissances requises ou expérience équivalente » et par nature du diplôme associé

Niveaux de connaissances mentionnés pour chaque degré dans le critère « Connaissance russe ou expérience équivalente » de la classification 5 BAID	Degré du critère « Connaissance russe ou expérience équivalente » de la classification 5 BAID	Titre du CQP	Nomenclature légale des diplômes associée
	9		
	8		
Équivaut à un niveau Bac + 4/ Bac + 5 correspondant à des diplômes tels que : ingénieurs/ cadres diplômés débutants ou créas classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle	7		
Équivaut à un niveau Bac + 2 complété par une formation technique ou une expérience professionnelle	6		
Équivaut à un Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente	5	Attaché Commercial Commercial sedentaire Promoteur des ventes/ merchandising Responsable d'équipe Responsable d'unité de production	5 4 5 5 5
Équivaut à un niveau Bac éventuellement complété par une formation technique ou une expérience équivalente	4	Technicien maintenance Technicien logistique	4 4

Équivaut à un naieu brevet professionnel, éventuellement Bac, obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle	3	Conducteur de ligne	4
		Conducteur de process	4
		Agent logistique	3
		Agent de maintenance	3
		Conducteur de process cihetcloar ou mouleur	Non enregistré au RNCP
Équivaut à un niveau CAP/ BEP/ CQP obtenu par un diplôme ou une expérience professionnelle	2	Conducteur de machine	3
		Ouvrier qualifié en nettoyage	3
		Opérateur de production	3
Requiert une formation de base au sein de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant par une formation ou une autre professionnelle	1		

Avenant n° 24 du 13 juin 2024 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; CFC ; FEDALIM,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Régime de prévoyance pour les salariés cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Il est créé un autre 10 bis dans la convention collective nationale intitulé « Régime de prévoyance pour les salariés cadres » rédigé comme suit :

« Article 10 bis
Régime de prévoyance pour les salariés cadres
Salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties prévues au présent arrêté sont tous les salariés dès que la sécurité sociale au titre de l'indemnisation versée dans le cadre de la sécurité sociale au titre de l'invalidité/ incapacité professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale ;

Sont visés à l'alinéa précédent pour l'application du présent dispositif, les salariés des entreprises étrangères dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches suivantes : aéronautique et spatial, énergie et services publics, métallurgie, chimie et plastiques, et transports et logistique.

? techniciens/ agents de maîtrise niveau VI échelons 1 et 2 ; ? cadres à partir du niveau VII échelon 1.

En outre, les entreprises peuvent faire bénéficier aux salariés relevant de la catégorie des travailleurs non salariés conformément à l'accord AEPC de l'avenant n° 21 du 8 décembre 2023).

L'usage de cette faculté suppose pour l'entreprise, la formation de ce choix.

Les salariés bénéficiaires du présent arrêté ne relèvent pas du régime de prévoyance applicable aux salariés non-cadres. »

Article 2 - Maintien et cessation des garanties de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Sauf ailleurs dans les dispositions ci-après, la sécession du contrat de travail du salarié entraîne celle des garanties.

Les garanties sont maintenues, même si elles ne sont pas calculées dans les mêmes règles que celles appliquées à la catégorie de personnes dont relève le salarié, au salarié :

? dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute période, il bénéficie d'un congé journalier de sécurité sociale, ou d'indemnités complémentaires financées au moins par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou par son intermédiaire d'un tiers ;

? en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/ incapacité professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale ;

? dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :

? d'une situation d'activité partiel ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est temporairement réduite ;

? ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Il est précisé que l'assiette des garanties et des prestations à prendre dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la sécurité sociale au titre de l'invalidité/ incapacité professionnelle, qui bénéficie à ce titre de l'indemnisation légale le cas échéant complétée d'une indemnité complémentaire ou compensation versée par l'employeur.

Le maintien des garanties est assuré :

? tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;

? en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture entraîne la perte de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité professionnelle, même si elle survient depuis la date de rupture du contrat de travail.

Ce maintien des garanties cesse dès la sanctionnée de l'un des événements suivants :

? décès ou disparition des personnes en espèces de la sécurité sociale ;

? date d'effet de la liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en cas de cumul emploi-retraite réservé aux cotisants d'ouverture des droits aux pensionnés en espèces de la sécurité sociale.

(1) La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en cas de cumul emploi-retraite réservé aux cotisants d'ouverture des droits aux pensionnés en espèces de la sécurité sociale.

Article 3 - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Sous réserve de l'article 2 ci-dessus sur l'assiette des cotisations et des prestations, le salaire de référence seraient de base au taux des cotisations décès et retraite éducation est le salaire bruto

aenul (tranches 1 et 2) somuis à caittsioon duarnt les qature trtresemis cilvis précédent le décès, la déclaration en invalidité pernemnae et totale, ou l'arrêt de triavl du salarié si une période de mialdae ou d'invalidité a précédé le décès.

Le sialare de référence srenvat de bsae au cauld des indemnités journalières et aux rntees d'invalidité est le slriaee burt aenul (tranches 1 et 2) suomis à citoostatn dnurat les qutrae temtisres ciivils précédent l'arrêt de trvaail itiianl du salarié.

La tanhcre 1 cnrrseopod à la ftoiacrn du siraale burt dnas la lmtie du pnlafad anuenl de la sécurité sociale. La tchnare 2 appliquée au régime corenspond à la ftoacrin de sliraae csiompre ernte le pnlofad aenul de la sécurité soilace et qraute fios celui-ci. Le salaire de référence T1 et T2 est dnoc limité à quatre polfndas alnunes de la sécurité sociale.

Article 4 - Garanties minimales obligatoires En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent dpositif de prévoyance prévoit les gntaareis staeunvis :

4.1. ? Grnitaae décès tuteos causes ou invalidité pemtenarne et ttolae

Capital décès

En cas de décès du salarié, qleue qu'en siot la cusae et qellue que siot sa sioittuan de flamile y cpmrios aevc une ponrsee à charge, il est prévu le veeeernst au (x) bénéficiaire (s) d'un catapil dnot le montant, exprimé en pracengtoue du sailare de référence est défini cmmoe siut :

Quelle que siot la siautotin flaialme du pcriatinapt snas psenoré à chrgae	300 % du sairale de référence
Quelle que siot la soutiati familaile du pacpiitarnt aevc une prenonsé à chagre	300 % du sliaare de référence
Majoration par presnone à chrgae supplémentaire (au-delà de la première prnoense à charge)	60 % du salirale de référence

Invalidité paetnmnree et ttloe

En cas d'invalidité peeramnnte et tlaoe du salarié, il est prévu le vrmesenet par ancptoiitiit et à sa demande, d'un citapal dnot le mnnaott est égal au captail gaatnri ci-dessus en cas de décès du salarié (y coripms les mariotaonjs familiales).

Le veeesrnmt de cttee ptreoaisn au trite de l'invalidité pmneernate et tlaote met fin à la présente gnraitae décès sur la tête du salarié.

Est considéré en siaiotutn d'invalidité patmrennee et totale, le salarié rnoencu par la sécurité sociale, siot cmmoe ivanilde 3e catégorie en aoiatlpcin de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, siot cmmoe vmtcie d'accident de taiavr bénétiant de la rnete puor incapacité prmtaenee et totale, majorée puor ruocers à l'assistance d'une tcreie personne.

Double efeft

En cas de décès du cjoniot du salarié, de son prneiatare lié par un Pcas ou de son cibnoucn notoire, quel que siot son âge, sunrevat simultanément ou postérieurement au décès du participant, un deuxième catipal est versé aux etnfnas rensatt à charge.

Est considéré cmome décès simultané à cleui du participant, le décès du cnnojot ou du paearirtne lié par un Pcas ou du cibnocun nroioe snveruant au corus du même événement :

? snas qu'il siot pobssile de déterminer l'ordre du décès ;
? ou luoqrse le décès du conjoint, du paeitarnre lié par un Pcas ou du cuobincn ntoiroe svnieurt dnas un délai de 24 heeours avnat cluei du participant.

Ce deuxième cptial est égal au ctapail versé au décès du salarié,

à l'exclusion de la mtarooiajn puor pnseore à charge. La palettesrn est répartie par ptras égales ertne les eatnnfs à craghe du conjoint, du paenritare lié par un Pcas ou du cciubon qui étaient iiteimnelnat à la chrage du salarié au juor de son décès.

Allocations obsèques

En cas de décès du salarié, de son coojnt ou de son ccinoubn notiore ou de son peariarnte lié par un Pcas ou d'une pnrsenoe à chgare du participant, il srea versé, dnas la ltiime des fras réellement engagés, une aaoloitcln à la pnoernse aaynt assumé les faris d'obsèques et le jsnuitfat sur facture.

Le mtnnoat de cttee atiloclaon est égal à :

- ? en cas de décès du salarié : 150 % du polafnd mneseul de la sécurité scaolie ;
- ? en cas de décès du conjoint, cuinboen notorie ou pinrrtaeae de Pcas : 100 % du pfnalod meuesnl de la sécurité slacoie ;
- ? en cas de décès d'une prorsnee à cghrae : 100 % du planfod mensuel de la sécurité sociale.

Bénéficiaires du cpaatil décès/ invalidité pentmanere taotle

Le capaitl décès/ invalidité pmnenatere et tloate est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité peenarntme et tloate ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il arua expressément désigné (s) en cas de décès.

À défaut de désignation esprxese ou lsorqe la désignation est caduque, le capital est versé dnas l'ordre de préférence saniuvt :

- ? à son cnonjoit non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;
- ? à défaut, à la prnenose liée au praaticnpt par la sgniarute d'un Pcas ;
- ? à défaut, à son ciubcnon ntroioe ;
- ? à défaut, à ses entafns dnot la faioitlin y cmrpois adoptive, est légalement établie, nés ou à naître, présents ou représentés cmmoe en matière de succession, par patrs égales etne eux ;
- ? à défaut, à ses père et mère par patrs égales etne eux ;
- ? à défaut, à ses autres héritiers par ptars égales entre eux.

Lorsqu'il y a auttbitiorn de mooantajirs familiales, chncuae d'entre elles est versée au poifrt de la pnnesoe au tirte de lulaqele elle est accordée. Losruqe l'enfant est mnuier ou maejur protégé, la psiraetotn est versée à son représentant légal.

Personnes à cgarhe

Sont considérés cmome pnoesrens à chagre :

- ? les enfnts du participant, indépendamment de luer poisoitn fiscale, dnot la fiaitlne aevc le participant, y ciromps adoptive, est légalement établie :
 - ? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas condition,
 - ? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos cidotonin siot :
 - ? ? de puoirvsure des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le cardre d'un cnrotat de peonsalroitasionsn ou erocne dnas le cdrai d'une insopticirn au CEND (centre nanitaol d'enseignement à distance) ;
 - ? ? de pvrrusuoie une fmoatairn pfssirneellooe en alternance, dnas le cadre d'un contart d'aide à l'insertion pelssnfrloneioe des jeenus asacionsnt d'une prat des eemnneesitngs généraux, peofnnrsllosies ou theluogionqecs dispensés pedannt le tpems de tairavl dnas des oemnsraigs publics ou privés de frotoman et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en estnpierre d'une ou plisrueus activités pofesrlnnesloies en rtelain aevc les etngnseeiens reçus ;
 - ? ? d'être, préalablement à l'exercice d'un preemir elpmoi rémunéré, initrcess auprès du régime d'assurance chômage cmome ddmaueners d'emploi ou saiaiegtrs de la faromtion pnssesofrloole ;
 - ? ? d'être employés dnas un établissement ou svecire d'aide par le tvaairl (ESAT) en tnat que taelrlarvuis handicapés ;
 - ? ? jusqu'à luer 30e arevrsiinane suos cndition d'être en apprentissage.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rieplnsesmt les cdiinotnos ci-dessus, les etnafns à naître et nés viables, et les enafnts ruiceeills (c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cjononit ou du cucnbion ou du peinatrre lié par un Pcas) du salari édecédé (ou en invalidité pntrnmaeee totale) qui ont vécu au foeyr jusqu'au meonmt du décès (ou de la rsocinnanasce de l'invalidité pneramnnee totale) et si luer arute prnaet n'est pas tneu au vneesermt d'une poesnin arailnemtie ;

? les pensrneos snas activité rnonueces à cahrge du salarié par l'administration fsacile puor le cclual du qutneoit familial, à l'exception du conjoint, du prinaartee lié par un Pcas ou du chiuocbn et des enfants.

Concubin/ paartnriee de Pcas

Concubin : presnone vinvat en copule aevc le salarié au monemt du décès (ou de sa resninsanocace de l'état d'invalidité paenremtnre et totale). La définition du cuocbganine est clée rentuee par l'article 515-8 du cdoe civil. De plus, le concubiane diot aiov été nooirte et chiontu padnnet une durée d'au monis dux ans jusqu'au srstiue (décès ou invalidité ptraenmnee et totale). Ancueue durée n'est exigée si un eanft au monis est né de la vie commune. De plus, ils dvoinet être, cmmoe le salarié décédé (ou ronnecu en invalidité paermtenne et totale), libres, au raged de l'état civil, de tuot lein de mgarale ou de ctroant de Pacs.

Partenaire de Pcas : penrsnoe liée par un pctae cviil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du cdoe civil.

4.2. ? Garinate retne éducation

En cas de décès ou d'invalidité pnenrmatae et ttaole du salarié, il est prévu au bénéfice des eafntns à carhge (répondant à la définition d'enfant à carhge telle que prévue ci-dessus au trtie de la grintaae décès), le vsermeent d'une rnete éducation dnot le mnroat anunel évolute en finocotn de l'âge de l'enfant cmmoe siut :

Âge de l'enfant à caghre	Montant aenunl de la rntee
Jusqu'au 16e aanrnvsieire	10 % du salaire de référence (le manontt aennul ne prroua être inférieur à 4 800 euros)
Au-delà et jusqu'au 18e ainiasvenrre	12 % du salaire de référence (le maonntt aunnel ne prroua être inférieur à 5 800 euros)
Au-delà et jusqu'à 25 ans révolus, en cas de potruusie d'études ou événements assimilés (au snes des dtissnpoiis prévues sleon la définition d'enfant à chrgae retenue) Ou jusqu'au 30e arnvrsieniae en cas de cratnot d'apprentissage	12 % du saalire de référence (le mnnaot anneul ne proura être inférieur à 5 800 euros)

La rtnee est doublée loqsure les etfnas snot ou denevnneit opilhners des duex parents.

Paiement de la rntee

La rntee est versée par tmeitsre et d'avance.

Elle pernd eefft à ctpomr du pereimr juor du mios ciivil suivant la dtae du décès ou l'invalidité pmeaentre et taotle du salarié si les dadeenms de pistntoaoers cptoormant les pièces jctievastiuifs nécessaires ont été déposées dnas un délai d'un an.

À défaut, elle pnerd eefft au pmierer juor suiaavnt la dtae de dépôt de la demande.

Le vremesent de la retne éducation cssee à la fin du tsetirmre cviil au cruos deuqul l'enfant ne rlmiept puls les ctiiondons d'attribution au juor de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au cijnnnot non déchu de ses dotris puaanterx ou, à défaut, au ttuuer ou bien, aevc l'accord de celui-ci, à la psronene aaynt la chrgae eceivtffe des enfants. Lqsruoe l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

4.3. ? Gairnate rtnee viagère hncdaiap

Montant et svrceie de la rnete viagère hdacainp

En cas de décès ou d'invalidité prtneenmae et taotle d'un salarié anyat un eafnt handicapé ou ialdinve tel que prévu ci-après, il est versé à ce dinerer une rnete viagère handicap.

Le mnotant de cette retne est égal à 610,04 erous par mios (valeur au 1er jnvaeir 2023).

L'invalidité pemnnteare et tatloe dnot il est qtsoeiun est définie ci-dessus au ttrie de la graatnie décès. Le pmeiaent des retnes par atpicaiontin dnas ce cas met fin à la présente garantie.

Les rtnees viagères snot versées à caughe enafnt handicapé ou ialnvde tel que prévu ci-après ou à son représentant légal.

Elles snot pabyreas tilmlrsereiteemnt à tmree d'avance. La partiotson pnred effet à ctemopr du 1er juor du mios cviil sunvait la dtae du décès ou clée de la roscacnsaneine de l'invalidité peaeertmne et taotle du participant.

Cette piottasren est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Bénéficiaires

Bénéficie du vsneeemrt de la prestation, l'enfant rnneocu handicapé ou invalide, tel que défini ci-après, d'un salarié décédé ou en invalidité permentnae et totale.

Reconnaissance de l'état d'handicap ou d'invalidité

Est renncou comme handicapé, l'enfant dnot la fatiiloin aevc le salari, y cmiops adoptive, est légalement établie, atniett d'une infirmité puhqsiye et/ ou mlneae qui l'empêche sot de se livrer, dnas des cdnotinois naomlers de rentabilité, à une activité professionnelle, sot s'il est âgé de mnios de 18 ans, d'acquérir une isconrrtuin ou une faorotmin pfnoslelnersoe d'un nivau normal, tel que défini par l'article 199 seetpis 2° du cdoe général des impôts.

Est également bénéficiaire de la gnatriae rnete viagère, l'enfant à cahgre qui est ronnceu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sacoile justifiée par un avis médical ou bénéficiaire de l'allocation d'adulte handicapé ou est tiiraulte de la crate d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action soaicle et de la famlie (ou de la catre « mobilité iucnoils »).

L'état de hidnacap ou l'invalidité du bénéficiaire est apprécié au juor du décès ou de l'invalidité prmentneae tlatoe du salari.

4.4. ? Gianrate incapacité de tiavral

En cas d'incapacité de traavl puor cuase de maladie, anicecdt du travail, aniccdet de trajet, maliade professionnelle, se prnuaisoit au-delà de la première période des drios de mieantin de siraale prévue à l'article 9 de la cvnoonten cvellocite nloaiatne des 5 bnrhaces itrusedins amniaeltris dreeivss du 21 mras 2012, les salariés en arrêt de tairval puor maladie, acceindt du travail, acdcneit de trajet, midlaae professionnelle, pirs en craghe par la sécurité sociale, bénéficiant d'une idtminnoiean complémentaire à clele de la sécurité sialoce dnot le mnnaot anneul représente : 80 % du srliae de référence, suos déduction des indemnités journalières butres de la sécurité siaocle et des dorits à mneatin de salaire.

En tuot état de cause, le cmuul des somems reçues au trite de la sécurité sociale, du miatenin de salaire, du régime de prévoyance anisi que de tuot atrue revneu (salaire à tmpes partiel, indemnités de chômage,) ne purroa cdonurie l'intéressé à pvoercir une rémunération ntete supérieure à clele qu'il aurit perçue s'il aiavt pvsuuioi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des dorits à mnoslieuatsain et en cas de nveoul arrêt de travail, l'indemnisation inireetvt après la période de fcrnsahe de la sécurité sociale.

Si le salari rpenred son tiraavl et si une rctehue pnvroaent du même acedncit ou de la même mdlaiae puogrove un nueovl arrêt dnas un délai inférieur à duex mois, les paensrotits qui

repeennnrt snot calculées sur les mêmes bseas qu'avant ldtiae rsreiue du travail. Une recuthe snevarunt puls de dueux mios après la repire du tiavral est considérée comme un nuovel anieccdt ou une nelvuloe maiadle et la fhncsriae est à nuvaeou applicable.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté ruesqie puor bénéficiar des dtnoisspois de mieuassnitloun susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de tiaavr pren effet après un arrêt de triavl cntoniu de 160 jours.

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

Le sricvee des indemnités journalières complémentaires csesse dès la sueacnnrre de l'un des événements stuwanis :

? à la dtae de csaotsen de vmeeresnt des indemnités journalières de la sécurité slcoaie ;

? au décès du salarié ;

? lors de la nioofitctian de cnsmleaset en invalidité du salarié par la sécurité scoiale ;

? à la dtae d'effet de la liaoutqiidn de la peosnin vsleelisie de la sécurité scilaoc du salarié (la costisean à la dtae d'effet de la ltiaojudqin de la pseonin vleilesise ne s'appliquera pas aux salariés en satitioun de cumul emploi-retraite rnspmleiaist les coiointdns d'ouverture des droits aux parotstines de la sécurité sociale) ;

? au 1 095e juor d'arrêt de travail.

4.5. ? Gtanaire invalidité

En cas d'invalidité réputée pmertanene consécutive à une madaile ou à un accident, ou en cas d'incapacité pamnetnee consécutive à un aicndcet du tarival ou à une malaide professionnelle, pirse en cgrahe par la sécurité sociale, le salarié perçoit les pntsaoires saveutins :

? puor une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité prmenatee dnot le tuax est cipmors ertne 33 % et 66 %, le manont auennl de la rtnee est de 48 % du saraile de référence, suos déduction de la rente butre versée par la sécurité socalie ;

? puor une invalidité de 2e ou 3e catégorie ou une incapacité pmtanneere dnot le tuax est égal ou supérieur à 66 %, le mnoatnt auennl de la rente est de 80 % du saliare de référence, suos déduction de la rente butre versée par la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cumul des smmeos reçues au ttrie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance anisi que de tuot atreu revenu, sairlae à tepms ptiael ou un qloqeunce rveenu de substitution, ne pruroa criudone l'intéressé à pеevircor une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait puovrsui son activité professionnelle.

La rente est réduite ou sdenupsue en cas de réduction ou de ssopseinun de la pinoesn versée par la sécurité sociale.

Le svicree de la rente est mneatniu suos réserve du vnerseemt de la rente d'invalidité de la sécurité scoliae et cesse au puls trad dès la srnaucnvee de l'un des événements snatvuis :

? dtae d'effet de la ldaoqiiitun de la poseinn veslesiile du salarié (au snes nnmtmeao des atilrecs L. 341-15 et R. 341-22 du cdoe de la sécurité sociale) ;

? décès du salarié.

Article 5 - Revalorisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les pttosearins d'indemnités journalières complémentaires, les rtenes d'invalidité, les reents d'éducation et les rneets viagères snot revalorisées dnas les cindontois prévues par le coartot de l'organisme assureur.

Article 6 - Reprise des encours

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Lors de la scrstiopioun du croatnt d'assurance auprès de l'organisme assureur, l'entreprise diot oebloraeitgnmt priduroe la ltsie des salariés, acinnes salariés en arrêt de taivar (y ciorms cuex en tempes ptiaerl thérapeutique) ou des aertus bénéficiaires de pitnerosats périodiques (rente éducation, rtnee handicap) à la dtae d'effet didut contrat.

Sous réserve de la potuocdirn de ctete liste déclarative et en aoltagipcin nntmemoat de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Évin), de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 rvelat à la pectioortn sociale complémentaire des salariés et de la loi n° 2001-624 du 17 jleilt 2001, l'organisme ausrser gnaitart à la dtae d'effet du croant d'assurance au présent régime, les prsies en cghare stvnieus :

6.1. ? En présence d'un carntot de prévoyance antérieur suisrcot auprès d'un oagnisrme ausresur

L'organisme asesurr garantit, dnas les cintndioos prévues au ctraont d'assurance, à cpomter de sa dtae d'effet, aux salariés et aniecnis salariés bénéficiaires de la portabilité des geiarants en aailpiopctrn de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, dnot les dtoris à prtatiiseos snot nés antérieurement :

? les rlatonoieasvirs freuts des peisttronas périodiques (indemnités journalières ou rteens d'invalidité/ incapacité pntreename professionnelle) en cruos de secrive et à servir, au juor de la dtae d'effet du ctonart d'assurance ;

? le motannt de la psioettarn de caqhue gaairnte décès du cortant d'assurance, suos déduction du montant pirs en cgrahe au ttrie du précédent cnratot d'assurance puor ces mème gnaareis ;

? l'éventuel différentiel de gnaaire au trtie de la giatrnat en cas d'arrêt de taravil (incapacité termariopoe de tiarovl et invalidité- incapacité peenrhmae professionnelle), en cas d'indemnisation mnoirde par le précédent omrgsnia assurer.

L'organisme auesusrr pnerd en cgarhe également à cmpteor de la dtae d'effet du canotrt d'assurance, puor les aecnis salariés non bénéficiaires de la portabilité des gatenaris et dnot les ditros à peiotatrns snot nés antérieurement à la dtae d'effet duidt contrat, ansii que puor les aertus bénéficiaires de pttnrisoae périodiques (rentes éducation, rneets handicap), les rnrliaeistaovs ferutus des penosiattrs périodiques (indemnités journalières ou rteens d'invalidité/ incapacité perntaneme professionnelle/ éducation/ handicap) en cuors de svciere au juor de la dtae d'effet du crtnoat d'assurance.

La prsie en chagre des reqisus en corus exposée ci-dessus s'effectue meynonnat pameeint par l'entreprise d'une firme ou d'une sur-cotisation éventuelle établie par l'organisme aursser au reagad de la sinistralité prrope au suopectrisur à la dtae d'effet du carnott d'assurance.

6.2. ? En l'absence d'un ctnorat de prévoyance antérieur susiocrt auprès d'un ongasrme asuuesrr

Les salariés en arrêt de tiavral aanvt la pisre d'effet du craont d'assurance pnroourt bénéficiar, dès luer prsie d'effet, des gtaantres ddiut cnartot d'assurance.

Cette prsie en cgrahe des rqsues en cuors exposée ci-dessus s'effectuera mnaneoyn paemeint par l'entreprise d'une primie ou d'une sur-cotisation éventuelle établie par l'organisme asueusr au rregad de la sinistralité porpre au sousrtieupcr à la dtae d'effet du catnrot d'assurance.

Article 7 - La portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les eyoplemurs ont l'obligation de mitnniear les gtiaraens cecievlotls de prévoyance à lrues aenincs salariés qui, à la dtae de ctssioean de luer cnartot de travail, bénéficiaient de ces gienarts dnas l'entreprise.

Bénéficiaires et gtaainers mntuaeeins

En cas de cssiaeton du deriennr ctnroat de taavrl non consécutive à une futae luorde et oruanvt diort à indostineamin du régime oiorlbgaiet d'assurance chômage, les salariés bénéficient du mnaiitn des gnriaaets prévues aux aetrlcs :

? acrilte 4.1 « Gatrnaie décès tetuos cesaus ou invalidité pemearnte et ttoale » ;

? ailcrt 4.2 « Gaarrite rtene éducation » ;

? alitcre 4.3 « Gatiarne rntee viagère » ;

? atclrie 4.4 « Gtaiarne incapacité de trviaal » ;

? alritc 4.5 « Gnraiate invalidité » .

Ils bénéficient du mntiaein de gtranaeis lsrqoue les diorts à cerorvtue complémentaire au tirte du régime de prévoyance

sisrocut ont été ouvertes pendant l'exécution de leur contrat de travail.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dans les cas particulières définies ci-après.

Durée. Limite

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cotisations du contrat de travail du participant et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cessera lorsque le paiement ne peut plus être effectué auprès de l'organisme assureur de son statut de membre d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension veloise de la sécurité sociale, en cas de décès du participant ainsi qu'en cas de non remboursement ou résiliation du contrat collectif de prévoyance de l'assureur, sauf en cas de défaillance économique de l'entreprise située à l'étranger d'activité.

La scission des anciennes du régime otigbaoré d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droit en cas de décès) s'engage à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de certaines des garanties. Sont visées notamment les causes suivantes :

? l'impossibilité de joindre auprès de l'organisme assureur de son statut de membre d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
? la suspension de la date d'effet de la liquidation de la pension veloise de la sécurité sociale.

Salaire de référence

Le salaire de référence servira de base au calcul des indemnités est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période pris en compte est celle précédant la date de ceinture du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclus les sommes liées à la classement du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés et autres ateliers secrètes versées à titre exceptionnel).

Incapacité de travail

Les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions prévues à l'article 4.4 du présent avenant.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut couvrir l'intéressé à peine d'une indemnité supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à l'exception du droit et qu'il ait perçue au cours de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des cotisations du régime d'assurance chômage dans la mesure où les cotisations versées au cours de l'incapacité.

Mutualisation du financement

Le maintien des garanties au titre du présent dispositif de portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des particuliers en activité (part professionnelle et part salariale). Ce mode de financement s'applique aux cotisations de travail de droit dont la date est égale ou postérieure à la date d'adhésion de l'entreprise.

Article 8 - Cotisations minimales obligatoires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Souhaitant faire bénéficier aux salariés bénéficiaires, prévus à l'article 1er du présent avenant, d'un régime de prévoyance (tel

que défini à l'article 4) pour favoriser que les garanties légales, la cotisation minimum obligatoire du régime ne pourront être inférieure à 1,60 % T1, sauf si l'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent avenant.

Il est rappelé l'obligation légale de cotisations pour la sécurité sociale de 1,5 % sur la trahacne 1.

Concernant la répartition entre l'employeur et le salarié :
? la contribution minimale de l'employeur ne pourra être inférieure à 1,5 % T1 ;
? la contribution minimale du salarié ne pourra être inférieure à 0,10 % T1 ;
? l'éventuelle cotisation sur la trahacne 1 du salaire au-delà de 1,60 % et la cotisation sur la trahacne 2(1) seront prises en charge à 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

L'assiette de cotisations T1 et T2 est donc limitée à quatre périodes annuelles de la sécurité sociale.

(1) T2 : La trahacne 2 appliquée au régime complémentaire à la fonction publique et à la sécurité sociale et qui suit celui-ci.

Article 9 - Organisme assureur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Il est entendu que les versements ont le libre choix de l'organisme (société d'assurance, mutuelle ou institution de prévoyance) pour la mise en œuvre du présent dispositif de prévoyance et plus particulièrement les garanties mentionnées dans l'article 4.

Article 10 - Changement d'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

En cas de changement d'organisme auquel décide par l'entreprise, les personnes incapables de travailler et invalidité permanente et les retraites d'éducation et d'invalidité de service seront menées par les organismes assurants quittés, à leur niveau atteint à la date de nomination d'organisme assureur.

Par ailleurs, la répartition de ces parts sera assurée par le nouvel organisme assurant dans les périodes au moins égales à celles définies dans le présent régime.

Les salariés en incapacité de travail et en invalidité avant le changement d'organisme assurant se verront maintenir les garanties décès, nées du présent régime de prévoyance.

Article 11 - Date d'effet et durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant régit à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017 de la convention collective nationale des 5 branches intéressées d'entreprises adhérentes à l'un des syndicats professionnels régionalisés ou pour les entreprises qui aiment pleinement les accords de branche à leur date d'effet, et au plus tard le 1er juillet du mois qui suit l'arrêté d'extension pour les autres entreprises relevant dans le champ d'application de la convention collective.

Le présent avenant sera notifié aux autorités administratives à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 12 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Suivant les dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, les entreprises qui n'ont pas atteint le seuil spécifique telles que visées par l'article L. 2231-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à introduire un régime complémentaire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés visés à l'article 1er du présent avenant dans le champ d'application de la convention collective.

Article 13 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fréquemment d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Prenant en compte les dispositions réglementaires en matière de caftotisn prévoyance et les dtppiosios easteixts dnas les énreptrss de la branche, les peatrineras soiucaz de la coivntneon cclvielote nalmiaote des 5 behracns iunsestrs ateairlmens dsevreis ont décidé d'instaurer un sadrand peirfssoneol en matière d'assurance prévoyance pour la catégorie des salariés dans « cadres » rvleneat des alcetirs 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017.

50 salariés

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2024

**Accord du 4 juillet 2024 relatif à
l'intégration facultative de certains
salariés à la catégorie des cadres pour
le bénéfice des garanties collectives
de protection sociale complémentaire**

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; CFC ; FEDALIM,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2024

Le présent accord est applicable aux entreprises éligibles dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches indépendantes diverses.

Article 2 - Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2024

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord ont la faculté de faire bénéficier aux salariés relevant de la catégorie des travailleurs migrants d'emploi non qualifié d'au moins 5 ans dans une branche diversifiée et dans des conditions de travail et de formation adaptées à leur niveau de qualification et de leur expérience professionnelle. Les salariés bénéficiant de cette intégration sont considérés comme étant des salariés de la branche dans laquelle ils sont affectés.

L'usage de cette faculté suppose pour l'entreprise la formation d'au moins 5 salariés dans la branche dans laquelle ils sont affectés.

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2024

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter de son agrément par la commission paritaire de l'APEC.

Article 4 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de

**Avenant n° 25 du 27 septembre 2024
relatif à l'emploi des personnes en**

Les entreprises éligibles dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches indépendantes diverses peuvent bénéficier de l'intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire dans les conditions suivantes : les salariés bénéficiant de cette intégration sont considérés comme étant des salariés de la branche dans laquelle ils sont affectés.

Le 1^{er} de cet article précise notamment que peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire au sein de la branche dans laquelle ils sont affectés, au moins 5 salariés qui ont au moins 5 ans d'ancienneté dans la branche dans laquelle ils sont affectés et qui ont au moins 5 ans d'ancienneté dans la branche dans laquelle ils sont affectés.

C'est dans ce cadre que les parties au présent accord ont convenu le présent accord, sans préjudice des dispositions de l'avenant n° 21 à la convention collective nationale des 5 branches indépendantes diverses, agréé par l'APEC le 13 mars 2024.

situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; CFC ; FEDALIM,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,

Article 1er - Champ d'application et bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Article 1.1 - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux entreprises de 20 salariés et plus, sauf celles à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches mentionnées au 21 mars 2012.

Il est rappelé que l'entreprise peut mettre en œuvre son obligation d'emploi de personnes en situation de handicap par différents moyens.

Le premier objectif à exemplifier de manière transversale des travailleurs handicapés.

Le deuxième réside dans la négociation et l'application d'un accord collectif agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, pour une durée de 3 ans renouvelable une fois.

À défaut, le troisième consiste à verser une contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour chaque bénéficiaire de l'obligation qu'il aurait dû employer.

Ces trois modalités de mise en œuvre de l'obligation peuvent être utilisées seules ou être associées.

Par ailleurs, l'entreprise a assuré la possibilité de financer ses engagements en matière d'emploi de personnes en situation de handicap par le biais d'une convention avec l'Agefiph.

Plusieurs définitions sont possibles de la définition et de la mise en œuvre, d'une durée de 3 ans maximum, et non renouvelable, la convention peut toutefois servir de préparation à un accord d'entreprise.

L'entreprise assure la collectivité d'une convention annuelle à verser une contribution au Agefiph tant qu'elle n'atteint pas le quota légal de 6 %. En revanche, elle reçoit un financement de l'Agefiph afin de l'aider à mettre en œuvre les actions prévues dans le cadre de la convention. Elle reste par ailleurs éligible à l'ensemble des versements et des aides financières de l'Agefiph.

Les parties précisent qu'aucune clause spécifique n'est édictée dans cet accord concernant les emplois de moins de 50 salariés.

Il n'est pas possible de déroger au présent accord que dans un sens favorable.

Article 1.2 - Salariés bénéficiaires du présent accord
En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail à savoir :

? les travailleurs handicapés par la commission des titres et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

? les victimes d'accidents du travail ou de maladie permanente sévère ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et tenu attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale ;

? les travailleurs d'une pension invalidité attribuée au titre du

régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale ou au titre des dispositifs régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gagner ;

? les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

? les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

? les travailleurs d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

? les titulaires de la carte « mobilité sociale » pratiquant la mini-mobilité « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

? les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Article 2 - Les acteurs
En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap comme dans la mise en œuvre d'une démarche active en matière d'emploi dans l'entreprise, dont notamment :

? la direction de l'entreprise pour définir et déployer une politique handicapée en son sein et engager l'ensemble du personnel ;

? les managers et les équipes RH pour pratiquer la mise en œuvre efficace de la politique handicapée au sein de l'entreprise et dont le rôle est déterminant dans le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'accompagnement du clercs concerné ;

? le référent handicap lorsqu'il existe : il est rappelé que les référents emploient au moins 250 salariés doivent désigner sur la base du volontariat, au moins un référent handicapé chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés en situation de handicap ;

? chaque salarié de l'entreprise, au sein de la matière d'inclusion ;

? les instances représentatives du personnel qui s'assurent en partie dans l'entreprise (CSE, délégués syndicaux, CSSCT, commission formation) en tant que relais auprès des salariés dans l'entreprise et au regard de leurs attributions légales en la matière ; Il est rappelé qu'au-delà des obligations légales en matière d'information citées dans le CSE, dans le cadre de la négociation périodique obligatoire sur l'égalité de l'emploi et la qualité de vie au travail, les partenaires sociaux sont tenus de négocier sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les accords de solidarité dans l'ensemble du personnel au handicap. Conformément à l'article L. 2242-18 du code du travail, cette négociation » se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 et suivants ».

Les éléments d'information suivantes peuvent aider à l'élaboration du rapport qui, dans la mesure où cette liste ne soit impérative ni exhaustive, pourra comprendre : des données socio-économiques générales sur l'entreprise ? des données issues du bilan social ? le bilan de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise ? les réponses apportées à l'obligation d'emploi ? le nombre effectif de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi et leurs caractéristiques (sexe, âge ?) ? le taux d'emploi direct et indirect ? la nature des contrats de travail et le nombre d'embauches de travailleurs handicapés ? l'analyse des postes tenus par les travailleurs handicapés ? les actions de formation mises en œuvre dans l'emploi des travailleurs handicapés ? la participation des associations représentatives du personnel à la mise en œuvre de ces accords ? les partenariats d'embauche et de maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés ;

? les structures médico-sociales ou de prévention et de santé au travail en tant que conseils, et accompagnement des salariés en situation de handicap dans l'entreprise.

Afin d'épauler les salariés pour leur intégration et d'accompagner les représentants dans la mise en œuvre des dispositifs adaptés, des acteurs externes peuvent également être sollicités, dont notamment :

? l'Agefiph ;

? les MPDH ;
? Cap eolpmi ;
? l'OPCO (OCAPIAT puor les 5 bheacns IAD) ;
? tuot ptertarsiae d'appui spécifique ;
? les enepriersts adaptées ;
? les ESAT.

Enfin, les pireats sitaairnegs du présent aocrd s'engagent à tñier un rôle déterminant dnas la pormito du présent acord auprès des einrspeerts et salariés des 5 bcearhns IAD.

Article 3 - Actions de communication et de sensibilisation *En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024*

La citmamcuooinn et l'information snot des éléments cucuirax puor la potoriom des eegatnegnms pirs à tvares cet arccod et puls gmnnaeleblt puor seeilsbisnir à l'emploi de teaurvlairls handicapés ou déployer eecnmafciet une démarche acvite en ce sens.

Une couomitmcannin eiaccffe puet ptreermte d'atteindre de nboumerx obfjcties comme :
? povuor ssesilinebir l'ensemble des arecuts et fiare évoluer le reagrd sur le hcadinap ;
? firae connaître les dfssioptis etxiantss dnas le but de flichtiaer l'intégration et le mtniiean dnas l'emploi des poennress en sutioiatn de haincadp ;
? ictneir les salariés en sioaittun de hadnicap à oesr évoquer leurs difficultés et déclarer luer hidaacnp puor être accompagnés.

Article 3.1 - Information et sensibilisation par la branche *En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024*

Dans ce cadre, les pteiras au présent acrocd s'engagent à provomuoir le présent aoccd auprès de l'ensemble des salariés et des eteisrpners de la branche, cmmoe auprès d'acteurs exnetes aftcis en la matière (listés à l'article 4.6 du présent accord) par lures canaux de cticiumanoon helbuaitz ou qui luer senmeblt les puls pertinents.

La bhancre réalisera par allireus périodiquement des aocnts de pomoriotn de cet acrocd aifn de le fraie connaître au puls grand nombre.

Les orotaaginniss panorelats snaeairigts s'engagent en parallèle à oasnergir un wnrbailee à dttniaseoin de lerus eetseprins adhérentes afin de silebsiisenr au hdacinap et présenter les dsisopits du présent accord. L'Agefiph srea sollicitée dnas ce cadre.

À l'occasion de la sineame du handicap, la bhrane porrua réaliser en anomt la pitormoon auprès des etsrneeiprs afin de les ientir à mener des aonitcs de citoatcumomnn et de silibiontsesan en interne.

En outre, aifn d'encourager les ererptsenis à négocier sur le sujet, en plueciattr dnas les PME, la bhancre porura aocengpcamr les etrnries en fnirnosaust des modèles tpye d'accord d'entreprise riaetlf au hdnacaip seoln qu'il s'agit d'un aoccd agréé ou non.

Enfin, après la réalisation du digsitanoc sur l'emploi des pensreons en suttoian de hcaianp demandé par les pnreataries soucaix à OCAPIAT, la brchane mettra à diosistopn des espieenrrts et salariés de la bcnrahe un gdiue pirraite d'information.

Ce gdiue srea réalisé penmrreaitat aevc la cmmsioison prairtaie ntinlaace puor l'emploi (CPNEFP) des 5 bcnraehs IAD et pruroa développer nmamoett les éléments sautvns :
? merseus du présent accrod ;
? raepl des oitlinabgos légales générales à l'égard des trevlriuraas handicapés ;
? présentation de l'obligation d'emploi des tlileuvraars handicapés et les différentes modalités puor y répondre ;
? dnoerpstics des aedis dnot puet bénéficier l'entreprise et les mynoes puor y accéder, que ce siot en matière de remnecetut cmmoe de mtenian dnas l'emploi ;
? doetisinrcps des aides pbelsioss puor le salariés RTQH ;
? présentation des aeurtcs vres qui se tourner ;
? au-delà de l'emploi direct, eognramenuet à colcurne des

contratas de peosttarin de sevrcie ou de sous-traitance ? aevc le scetur protégé et adapté, EAST et EA ;
? modèle tpye d'accord d'entreprise rlatif au hancidap ;
? imnotnfiraos sur la RTQH : formalités aveaiirsntmtids de rncsneaniaosce de la RTQH, intérêt puor le salariés de le déclarer à son eopyemlur ;
? bonnes praetius d'entreprises iuesss du dstngioiac OICPAAT ;
? acotnis portées par le pôle aierintlame d'AG2R.

Il srea ntamonmet alimenté des informations, secrives et dofifipiss mis à dtspsoiioin par OCAPIAT. En effet, puor aagmoneccpr les erneipstrs rneavlet de son périmètre dnas l'identification des suootlins adaptées à lures enujex et problématiques sur le handicap, OPIACAT a signé en 2022 un partnraiaet de 3 ans aevc l'association ntiaalnoe de giseotn du fnods puor l'insertion poeslsfnernole des pnreosnes handicapées (Agefiph).

Ce petnaiaarrt a comme ocetjbfs de reonfecr l'accès à l'emploi et de sécuriser les poruarcs pnslfioenrsoes des psnoneres handicapées, en fasrnvoit la motlasibioin des eprristeens par un oltgaulié et un acampmcnegoent au puls près de luers besoins.

Article 3.2 - L'entreprise *En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024*

Les atnoics de sseanloitiibsn des aertrucs ietnrnes à l'entreprise snot clés et cnroteinbut innotmstbelacenet à la réussite d'une pioitqule d'emploi de tlvaiurlears en siuation de handicap.

Ainsi les peiarts au présent aoccd eceroguannt les epsierntres à prévoir des actinos de cimanoutmcion sur le sujet par tuos moynes (affichage, intranet, évènements, etc.) et/ou à mener des aocnts de seiniiasotsbli de luers salariés.

Il s'agira d'améliorer la cncsnaoisnae du haancidp en général, dnot nomament de lveer les idées reçues, farie évoluer la pioepctern du hancinap dnas l'entreprise, criuntober à une bnne réussite de l'intégration de salariés en siouttian de hidancap nmlvoueneelt embauchés, ou exuipeqlr le foncmneointet de la RTQH aifn de lveer les fñiers aux déclarations.

Des aonctis de sniitaebolisn ou de cmcamuntioco irntnee punorort noeamtmt être réalisées aevc l'aide d'organismes compétents cmome l'Agefiph ou par emlxpe à l'occasion de la piaitpoartcn à la simeinae du hidacanp ou la siaemne européenne puor l'emploi des pensenors handicapées (SEEPH).

L'Agefiph proospe noetmamnt à fnis de cmicunaimoon des « Aciv Box » thématiques qui pveunet être uetlis puor aebdror cnrietas seujts spécifiques.

Des aaiitsoscons llcaeos peeavnut également proeopsr des temps spécifiques de saisioleniistbn au handicap.

La sbisanloietin en esrietpnre puet aussi pssear par des aocnts poceutnlis d'immersion de penroness en sttiauion de hdancaip dnas l'entreprise tlees :

? DaouDy porté par le ministère du tariavl de la santé et des solidarités qui csntsoie à acliuelcir paendnt une journée une pesrnroe en soittuan de haacnidp puor lui friae découvrir un métier ;
? un juor un métier en aciots via l'Agefiph, peatretnmt ansii de firae découvrir l'entreprise et ses métiers à une psnernoe en statuoin de handicap.

La sisieiotbsnaln des ptاءerrians siaoucx dnas l'entreprise, lorsqu'ils existent, est également un fteaucr de réussite puor lever les oabetcls pioetnlts existants.

Il est rappelé que le référent hancinap est un atceur clé en matière d'information et de ssatiebiolisnn du pronsneel de l'entreprise.

En outre, les esenrpries drovent revaler par tuos myoens à leurs salariés les irfomnintoas diffusées par la branche, dnot le présent accord.

Article 4 - Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap *En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024*

Article 4.1 - Accès à l'emploi

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Article 4.1.1 - Non-discrimination et égalité des chances

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Conformément aux dispositions légales, aucun candidat à un emploi ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap, ni faire l'objet d'une quelconque discrimination, quelle qu'en soit la nature et la forme.

Par ce présent accord, les entreprises s'engagent donc en faveur de l'égalité des有机会 en ne faisant aucune distinction dans leurs pratiques d'embauches relatives à la situation de handicap des candidats.

Le recrutement des personnes en situation de handicap s'effectue sur tous les postes ouverts au recrutement et en cohérence avec les besoins de compétence des entreprises.

Les entreprises encourent les salariés en situation de handicap dans les mêmes conditions que les autres salariés dans des conditions similaires. Elles assurent de sorte de droits identiques, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 4.1.2 - Leviers de recrutement et d'insertion

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Afin de favoriser l'emploi des salariés en situation de handicap et développer la recherche de candidats, les entreprises :

? s'engagent à inclure dans leurs offres d'emploi, dans la mesure du possible, que le poste est ouvert aux candidats en situation de handicap ;

? sont encouragées à diversifier leurs canaux de recrutement, notamment par la diffusion de leurs offres d'emploi sur des canaux spécifiques, tels que : réseau des cap emploi, handiplo.com, espace-emploi.agefiph.fr, réseaux de recrutement dédiés aux personnes en situation de handicap, la branche alternance, l'APEC.

L'alternance est en effet un levier intéressant d'insertion des personnes en situation de handicap tout en favorisant l'entreprise à une intégration bénéfique à tous.

Les entreprises sont également à promouvoir, ainsi que les stages découverte ou l'immersion facilitée.

La période de mise en situation professionnelle (PMSP) permet de son côté à la plus grande partie handicapée qui en bénéficie de découvrir un métier, un secteur d'activité en toute sécurité et à l'entreprise de recruter des candidats intéressés et favoriser leur intégration tout en favorisant les métiers.

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) est également une démarche de recrutement spécifique d'être proposée à un candidat en situation de handicap. Les aménagements nécessaires à la formation du handicap peuvent être mis en œuvre et financés par l'Agefiph dans un tel cadre.

Enfin, les pratiques avec les écoles, universités et associations concernées sont encouragées.

Il est rappelé qu'il existe des aides humaines et financières destinées à aider à recruter des personnes en situation de handicap. Ainsi des aides externes, financières comme opérationnelles via l'Agefiph sont possibles comme l'aide financière à l'embauche en croissance d'apprentissage ou en cas de poésie et de formation d'une personne en situation de handicap, le conseil et accompagnement à l'emploi handicap, étude du programme ou auprès spécifiques.

Les parties au présent accord reconnaissent les erreurs passées à l'égard de la discrimination et de l'égalité des chances RH aux méthodes du recrutement inclusif.

Article 4.2 - Recours au secteur protégé et adapté

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Bien que l'embauche devrait prioriser les personnes ayant des handicaps ou fréquentant les formations de

sous-traitance auprès des entreprises adaptées (EA) et des établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) peuvent être considérés par les entreprises comme de véritables atouts pour le recrutement des travailleurs handicapés.

Les entreprises doivent garantir que les recrutes au secteur protégé et adapté sont de véritables atouts économiques et sociaux en termes de fôts aux entreprises de répondre à leur objectif d'emploi et assurer la stabilité des liens de travail avec des personnes en situation de handicap dans milieu protégé. Le recours à la sous-traitance par le biais du secteur protégé et adapté permet aux personnes handicapées d'exercer une activité dans un milieu aménagé en fonction de leurs besoins et de leurs capacités, afin qu'ils puissent par la suite trouver un emploi.

Les ventes de ces établissements sont différentes. Ainsi que l'EA est considérée comme une entreprise sociale en apportant les conditions de travail des travailleurs handicapés afin que celles-ci soient adaptées à leur handicap, les EAST leur apportent un soutien médico-social et éducatif lors de leur intégration ne leur permet pas d'assurer un poste de travail en EA.

Le recours aux EA et EAST permet en outre de favoriser la présence d'un établissement du secteur protégé vers le milieu ordinaire de travail.

Des aides extérieures à l'entreprise permettent d'apporter un soutien financier ou un appui, dont :

? l'Agefiph qui permet de faciliter et faciliter les personnes en situation de handicap, adaptées et meilleures conditions de développement des rôles avec les EA et les EAST ;

? l'Etat, conformément à l'article L. 5213-10 du code du travail qui permet d'abréger une aide financière du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap aux personnes soumises à l'obligation d'emploi afin de faciliter l'insertion vers le milieu ordinaire.

Article 4.3 - Intégration du salarié

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Afin d'accompagner au mieux un salarié en situation de handicap nouvellement embauché dans l'entreprise, les entreprises sont encouragées à mettre en œuvre un accès spécifique afin d'assurer son intégration et d'identifier les éventuels aménagements à mettre en place à son arrivée, en lien avec les personnes compétentes.

L'intégration du salarié en situation de handicap pourra être préparée en l'associant.

Lorsqu'un salarié n'est pas encore embauché mais dans l'état d'une RQTH, les éventuels aménagements nécessaires à son activité sont étudiés. Dans ce cadre, l'adaptation éventuellement nécessaire de sa situation de travail pourra être abordée avec lui.

Sous réserve de l'accord du salarié concerné, les entreprises sont invitées à mener les actions de sensibilisation et/ou formation des équipes techniques afin de créer un environnement propice à son intégration.

Enfin, un entraînement est recommandé entre l'entreprise et le salarié pour l'acquisition d'outils de travail dans les premiers mois de collaboration afin d'assurer une intégration et des aménagements mis en œuvre ou qui seraient mises en œuvre en œuvre.

Il est rappelé que l'Agefiph propose des dispositifs d'accompagnement de l'accès et l'intégration d'un salarié en situation de handicap via des aides spécifiques comme l'aide financière à l'accès, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées, ou l'aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées.

Le médecin du travail est bien évidemment de son côté un atout d'intégration du travailleur handicapé recruté en situation de handicap, en aidant à évaluer la situation et proposer des aménagements destinés à faciliter le travail des personnes handicapées.

Article 4.4 - Parrain interne

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

En eacbhanmt un tuilaalverr handicapé, l'entreprise diot être en mrsuee de lui aetrppor un auiccel adapté. Puor ce faire, la psernroe en sioiattun de hncaidap pourra, daurnt les peimrres mios de son embauche, recevoir, si elle le souhaite, l'accompagnement d'un paairrn inetne à l'entreprise aifn d'accompagner ses pmereris tpmes dnas l'entreprise.

Le paarrin ietnnre est csohii sur la bsaе du volontariat, selon des modalités de fcmnetoneonnit et de durée de ce pgaarniare à définir en itenre aevc l'entreprise. Son rôle, pontrat sur l'accompagnement du salarié en sutoaiitn de hiaadcnр lros de son intégration, est différent de celui-ci du référent handicap.

Le paarrin inntere prroua bénéficié de l'expertise et de l'assistance du référent hiacnadv lorsqu'il existe.

L'entreprise s'engage à lui fraie bénéficié d'une sltiseisibonain et/ou ftmirooan adaptée aifn de puooivr aeagonmpccr au meux le salariés en sotutaiin de hicaadnp dnot il est le parrain.

Enfin, une aneittton particulière srea portée à la citloionacn de la cgarde de tariavl du paarirn innerte au raregd de cette mission.

Article 4.5 - Référent handicap

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Il est rappelé que dpuies la loi du 5 sbpremtee 2018 puor la liberté de coihis son avien professionnel, ttueos les etniespers eylapnmot au minos 250 salariés dinveot désigner un référent handicap. Agsnias en faeuvr de l'insertion pleiossnfoelnre des trivleruaals handicapés, le référent hicanadp est désigné sur la bsaе du volontariat.

Conformément aux dotsiinisops légales, il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les psreoenens en soitaiutn de handicap.

Afin d'assurer pelnneeimt son rôle d'inclusion, priulseus misnoiss lui snot confiées dnot naomnetmt :
? veelir en amont, aux côtés du pariran iretnne lorsqu'il existe, à l'accueil des tiruvrlleaas handicapés ;
? fveiraos le rrneumetcet des prsnenoes en sutiaotn de hiacdnap en mtatent en pclae des antiocs de couicimtomann et de sisstilabolenin auprès de l'ensemble du peesonrl ;
? farvsoer l'intégration des taillureavs handicapés en paernnt en cptome luers binesos spécifiques puor le bon déroulement de luer psote de triaavl ;
? fesroaiv le mienaitn dnas l'emploi des psrnneoies handicapées ;
? aserusr les rnoailtes aevc les artceus erexnets à l'entreprise (Agefiph, Cap emploi?).

En outre, duex prérogatives spécifiques lui snot attribuées, en aptapcoiiln de la loi du 1er août 2021 puor rnefcoerr la prévention en santé au travail.

Il participe, à la dademne du salarié concerné :

? au rendez-vous de loiaish prévu à l'article L. 1226-1-3 du cdoe du tavrail (arrêt de taavril de 30 jrous et plus) ;
? asni qu'aux échanges liés aux aménagements de poste ou du tpmes de travail, dnas le crade de la vitsie médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2 du même code.

Une atentiotn particulière srea portée à la ciniitoaclon de la cghare de taarivl du référent hicaadnp au rgraed des mssniois qui lui snot dévolues dnas ce cadre.

En complément, le référent hanciadp se viot ateubirr une journée d'autorisation d'absence payée par ssteerme aifn de l'aider à aersusr cttee mission. Il porura friae le chiox de fneocriant cette journée en demi-journée ou hurees (une journée vanalt 7 heures), selon les bisones de sa mission.

Le référent hidcaanp puet se friae aogacmecpnr et/ou fmroer par l'Agefiph, étant spécifié que la fmariootn se tindrea penandt le temps de travail.

Lorsqu'elles ont un eticffef de moins de 250 salariés, les praetis au présent accord rdeenancmmt aux eirertnpses de prévoir la msie en pcale d'un apecemagnmcont spécifique en l'absence de référent handicap.

Par airulles les eterrnpeiss mluti établissements snot

encouragées à prévoir un référent hiacnadv par établissement.

Article 4.6 - Acteurs externes de l'emploi

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Des atercus pulipesiicrinarlds eenrxets peeuvnt être mobilisés aifn d'accompagner les eertrpinss et les salariés bénéficiaires de cet accord, tles que :

- ? Cap empoi ;
- ? Fcarne Taarivl ;
- ? mnoiiss Icolaes ;
- ? miansos départementales des personnes handicapées (MDPH) ;
- ? l'Agefiph ;
- ? OCAPIAT.

Article 5 - Maintien dans l'emploi

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Article 5.1 - Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

La rncinnoascasaae de la qualité de tirlaavuler handicapé (RQTH) est une démarche psleennlroe et volontaire.

Elle preemt d'obtenir une ranssciaeocne aiivnmasdrtie de son hcaidnap et oruve un diort d'accès à des dfptiisisis d'accompagnement vres l'emploi et rrconefe les droits des teirarualvlis handicapés.

Les paetirs au présent acorcd reppaleint tuot d'abord l'importance de mneer des acntois d'information et de sieaisloibtsnn des salariés sur l'intérêt d'obtenir une RTQH ainsi que sur les démarches aavseintimrtds à réaliser.

Article 5.2 - Aides individuelles à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Au raergd de la complexité des démarches rieteavls à la risaescnncnae de la qualité de tealrlavuir handicapé (RQTH), les sitienaargs soetnuaht les fcelalitr à tavres cet accord.

À ctete fin, les salariés handicapés poornrut bénéficier d'une aoirtatuos d'absence rémunérée d'une journée, ftniabacnolre en duex demi-journées seoln le bieosn et en arcod aevc l'employeur, aifn de réaliser les démarches d'obtention ou de rmeuenvleolt de la RQTH.

Cette aratoisotuin d'absence, considérée comme du TTE srea accordée sur jtfaifiucs et en rctspeneat un délai de prévenance de 3 juros ouvrables.

Article 5.3 - Suivi médical des travailleurs handicapés

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Les tilrureavals handicapés, dnot le hanicadp nécessite de se rdner à une viitse médicale ou à un exmaen de contrôle, pnveuet bénéficier d'une ataitiroousn d'absence rémunérée d'une journée fortianblnace en duex demi-journées seoln le boisen et en arcocd aevc l'employeur.

Cette aaoirsiottun d'absence, considérée cmome du TTE srea accordée sur présentation de jifuatifctsis et après le rpceest de 3 jrous ouvaebtrs de délai de prévenance.

Article 5.4 - Référent handicap

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Il est rappelé que le référent handicap, lorsqu'il existe, a un rôle intoprmat à jueor dnas l'accompagnement des tlriarleavus handicapés en arsnasut un aeaognmnmpccr et un svuii personnalisé, nenmoamt dnas lures démarches de rnsaeconcsine de tlrlaveair handicapé.

Article 5.5 - Adaptation du poste de travail

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Les enseiteprrs mteentt en ?uvre des atnocs de prévention vnasit à ausser le meittann dnas l'emploi de lerus salariés en suoitiatn de handicap.

Les aictos d'adaptation du psote d'un salarié en suiiaottn de haidacnp snot substlipeces de se poesr :

- ? si le hcaiandp du salarié évolue ;
- ? situe à un anedcict ou une maladie ;
- ? si son adtiupte médicale est rsmiee en csuae au regard de son haacdinp et si le potse de tvarail évolue ;
- ? si l'environnement de tvarail évolue.

Des aieds spéciifiques et aecpmgmneaotns snot siebstclueps d'être msies en ?uvre via cap elmopi ou l'Agefiph aifn d'accompagner les dépenses liées aux aménagements qui puorinaet s'avérer nécessaires, tles l'aide à l'adaptation des suoiotnatis de tirvala des prnoeesns handicapées, l'aide liée à la rnocisnnaaece de la lodrueur du hinacdap (RLH) ou l'aide à la reehrcce et msie en ?uvre de solountis puor le minaiten dnas l'emploi des salariés handicapés.

Des études eqgromeunios pneevut également être menées aifn de ficatlier le matienn dnas l'emploi ou egasenvir l'évolution plsrlleofoninse d'un salarié rcenou handicapé.

Article 5.6 - Télétravail

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Lorsqu'il est pratiqué dnas l'entreprise, le télétravail puet être utilisé cmmoe un outil de prévention de la désinsertion prieolefnlsnose puor les salariés en sitoaitun de hcndaap ou puor ctenbiour à luer matniein en emploi.

Conformément aux dintsiospios légales, lorsqu'un acrcod cloitself ou, à défaut, une crahite élaborée par l'employeur intusite le télétravail dnas l'entreprise, il cneoinvt d'y préciser les modalités d'accès des trlrlveaus handicapés à une ooasnitraign en télétravail.

Ces modalités d'accès doievnt être définies dnas le reepsct de l'article L. 5213-6 du cdoe du travail, lueeql prévoit, aifn de garatinr le reepcst du pinrpcie d'égalité de tmnetiaert à l'égard de ces travailleurs, la msie en ?uvre de mseuers appropriées puor ptrmretee à cuex qui snot bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'accéder à un elpmoi ou d'en coersnver un cenproadonrst à luer qualification, de l'exercer ou d'y progresser.

L'employeur s'assure que les liecgoils installés sur le potse de tivaral des pnooreses handicapées et nécessaires à luer ecrxceie psfernnoiensi snot accessibles. Il s'assure également que le potse de tivaral des pesroenns handicapées est aselscibce en télétravail.

Si l'employeur vuet rsufeer la ddnmiae de télétravail d'un salarié handicapé, il diot mtioevr son refus.

Article 5.7 - Aménagement des horaires de travail

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Conformément aux dpniitsoosis légales, les salariés en situtaion de hicandap peveunt dneaedmr à bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés pperors à featclir luer meatiinn dnas luer emplo.

En outre, le médecin du taarvil puet psroepr des msueres idevielldunis d'aménagement du tmpe de traival justifiées par le hcinaadp du salarié.

Par ailleurs, si le tmpe de tjaet etrne le dclomie et le leiu huitabel de taarivl est majoré du fiat d'un handicap, il puet faire l'objet d'une canrtptierote suos forme de repos.

Les aitands fliaiaumx et les pcheros de la prnsenoe en siaiutton de hciadanp puvneet bénéficier dnas les mêmes conditions, d'aménagements d'horaires individualisés peropr à fcitilear l'accompagnement de cttee personne.

Il est par aleulirs rappelé que conformément à l'article 12.1 de la ceoivntnn civlteloe ntainolae des 5 bcerhnas iirdnestus arlaetieins diervses du 21 mras 2012, « les salariés handicapés snot autorisés à reentr cniq mnietus après le début du travail et à

srotir 5 mueitns anavt la csaietosn de celui-ci. Ces décalages d'horaires qui sneort rémunérés snot nontmaet destines à éviter la bluuacdose dnas les virteaiess et à fcleteiar l'accès aux totprasrns en coummn ».

Article 5.8 - Formation

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Article 5.8.1 - Accompagner l'accès à la formation du salarié en situation de handicap

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Conformément au pcinpre d'égalité de traitement, les tlauivarelrs handicapés dnoevt piouvor aiavr accès à la fitoaromn pfoslrnoenlse de droit cummon snas discrimination.

L'entreprise diot puovor être en msuree dnas ce cdare de pvouior pperoosr des pcaurros de faomiotrn adaptés aux bosines des anrtpenpas au rgeard de luer handicap.

Des adeis snot sbpelucsteis d'être miess en ?uvre via OPAAICT et l'Agefiph, aifn d'accompagner le développement des compétences des salariés en suttioan de hiancdap et de ciubreotnr au mtaniein de luer employabilité.

Le fcmneianett d'aménagement de ptose et d'environnement de fiomrotan puet asini être mis en place puor prrettme aux salariés concernés de bénéficier de ctdoiinons d'apprentissage équivalentes à clles des atreus salariés formés.

Il est rappelé en parallèle que la législation prévoit que les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient d'une mjoatoian de 300 ? de lrues dortis à CPF dnas la limite d'un palofnd auennl de 800 ? par an et d'un planfod tatol de 8 000 ?.

Enfin les paretis au présent acocrd cnovinenet que caqhue salari é beneficiarie du présent arcocd anyat au monis 5 ans d'ancienneté pruroa sellcoitir en cas de biseon un bialn de compétences auprès de son employeur, aevc psire en carhge du coût par l'entreprise à défaut de prsie en chrage ertnxee via les disftiopsis réglementaires existants.

Ce bilan, qui se tidrena pdnaent le temps de trvaail du salari, a vooacitn à l'aider à friae le pniot et éventuellement définir un projet pefeosnonsirl cmialptboe aevc son handicap.

Article 5.8.2 - Développer la formation à l'inclusion

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Les pateirs au présent aorccd eugecrnnaot les eersternips à ulesitir la fitramoon au hanicdap des celabrotlrauos de l'entreprise cmmoe leveir de sensibilisation, dnot nnemoamt : ? les sceerivs des rsocseuers humaines, dnot tuot particulièremet des pensneos en chagre du rrecnetumet ; ? les référents handicap, anisi que les pairrants internes, lorsqu'ils enetexist ; ? les maarnges anyat une persone en stiouiatn de hcndaap au sien de luer équipe ; ? les iutstnniotis représentatives du personnel.

Des modelus d'appui à la psoaroeinlofatsinsin en la matière, les modul'pro, snot proposés ntmemanot par l'Agefiph sur : ? la cisnoaascne du hdaicanp ; ? le rnrctmeeet et mainietn dnas l'emploi ; ? les secerivs et adeis mobilisables.

Article 5.9 - Entretien professionnel

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Les etiseerrnps snot incitées à vleer à l'occasion des entretines piosonlrnefes à échanger aevc les trvullraaeis handicapés, s'ils l'acceptent, sur les évolutions éventuelles de luer haincadp aisni que les mnyoies à mrette en ?uvre puor adaper luer ennveneornimt de tvarail et nantmemot la quosiét des aménagements apportées au poste de travail.

L'entretien pniosssfrnoeel est une opportunité puor le telrialauvr handicapé et son rblsseanope hiérarchique de faire un bialn dnas le but d'identifier les boisens du salarié et d'identifier les aotncis à mtree en place puor développer ses compétences professionnelles.

Conformément au principe d'égalité de traitement, les bourses en faveur des travailleurs handicapés seront réévaluées annuellement dans le cadre du contrat professionnel.

Il est rappelé que l'entretien préfectoral se déroule pendant les temps de travail.

Article 5.10 - Réseau interne à l'entreprise
En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Le maître d'œuvre nomme les personnes actives, dont :

- ? les services responsables d'assurance sociale ;
- ? la mission handicap lorsqu'elle existe ;
- ? le CSE ;
- ? la CSCST quand elle existe ;
- ? le médecin du travail ou service de santé au travail ;
- ? le référent handicap lorsqu'il existe.

La mission de ce réseau interne permet de faciliter les échanges entre les salariés et ces différents acteurs sur les difficultés qu'ils peuvent rencontrer sur leur poste de travail.

Article 5.11 - Action logement
En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Les partenaires sociaux soulignent que les conditions d'accès et d'adaptation du logement des travailleurs handicapés facilite leur intégration professionnelle.

De ce fait, les partenaires sociaux mettent en avant l'existence de moyens financiers afin d'assurer aux travailleurs handicapés des aides au logement ou la possibilité de réaliser des aménagements de leur logement perdus identifiés par leur handicap.

Afin d'accompagner le travailleur handicapé dans sa vie quotidienne, action menée également au sein des entreprises dans le but d'aménager le logement ainsi que dans la concrétisation d'un projet d'achat immobilier en partenariat avec un même opérateur le prêt travaux d'adaptation du logement au handicap avec le prêt accessible après acquisition.

De même, l'existence d'un handicap constitue un critère de priorité pour l'attribution d'un logement social attribué par l'agence immobilière.

Article 6 - Mise en œuvre et suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Article 6.1 - Durée et suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail relatif à l'exercice du droit d'opposition.

Dans les 6 mois précédant la fin de l'application de l'accord, les partenaires sociaux de la branche réalisent un bilan en vue de sa reconduction.

Par ailleurs, un bilan sur la mise en œuvre de cet accord sera réalisé annuellement en considérant la participation et l'interprétation (CPPNI).

En outre les parties au présent accord contribuent à enrichir le rapport annuel de la branche des entreprises suivants :

- ? taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche ;
- ? nombre de salariés en situation de handicap ;
- ? nombre de salariés ayant déclaré leur RTSH ;
- ? caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par genre, CSP, âge, ancienneté ;
- ? structure par type de contrats ;
- ? modalités de réponse à l'obligation d'emploi (accord d'entreprise, éloignement direct, contribution) ;
- ? nombre de remboursements de salariés reçus RTSH et type de contrats ;
- ? liste des formations (à définir) ;

? nombre d'accords conclus signés en mars ;
? norme de références handicapées ;
? nombre de personnes internes ;
? durée des missions des pairs internes.

Ces informations sont scindées dans l'évolution lors du bilan annuel et au regard du diagnostic de la branche en cours.

Article 6.2 - Dépôt et extension de l'accord
En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour tout organisme à caractère des organismes syndicaux représentatives au niveau de la branche.

Les parties signent également l'extension du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat général de la commission des prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 5 juillet 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a réformé l'emploi des personnes en situation de handicap.

Selon les termes de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, « constitue un principe fondamental d'activité ou tout recours à l'aide à la vie en société dans son essence essentielle par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitive ou psychiques, d'un handicap ou d'un trouble de santé indépendant ».

L'article L. 5213-1 du code du travail précise qu'« est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont en effet réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou cognitive ».

Selon l'Agipiph, les altérations mentionnées dans la définition ci-dessus peuvent être classées en plusieurs catégories de handicap, visibles ou invisibles :

- ? handicap moteur (lombalgie, TMS, paralysie, AVC?) ;
- ? handicap psychique (névrose, dépression, addictions, TOC?) ;
- ? handicap mental (trisomie 21, syndrome de crâne) ;
- ? handicap cognitif (dyslexie, TDAH, autisme?) ;
- ? handicap sensoriel (handicap auditif et handicap visuel) ;
- ? maladie chronique ou invalidante (cancer, diabète, sclérose en plaques) ?

La reconnaissance de la qualité de leur travail handicapé (RQTH) est attribuée aux personnes en situation de handicap qui en font la démarche par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Le présent accord est le fruit d'une négociation entre les partenaires sociaux qui ont décidé d'engager une démarche volontariste, consistant du rôle que les 5 branches IAD, au même titre que les partenaires sociaux existants lorsqu'ils existent, peuvent jouer en matière d'inclusion, en favorisant des partenariats en situation de handicap, au service de l'attractivité de ses filières.

En l'absence de dispositions spécifiques existantes traitant de l'emploi des personnes en situation de handicap, et au-delà du respect des obligations législatives et réglementaires, cet accord se fixe pour plusieurs objectifs :

- ? promouvoir et développer l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- ? renforcer la place des personnes handicapées dans l'emploi ;
- ? favoriser leur insertion ;
- ? améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises dans la branche ;
- ? renforcer les compétences et en attirer de nouveaux dans un secteur toujours en évolution dans le domaine d'attractivité ;

? povmuioror le douligae soaici en eptirrnsee atouur de cette thématique ;
? infmrer et sielissneibr les eneirtserps et salariés et puls l'mneegart tuos les aterucs clés des eersrpnties de la brncahe impliqués dnas la msie en place d'une pioutiqle handicap.

Dans l'objectif de pioletre au mieux ce seut priaatearemmt et aifn de dsiposer d'un état des leuix précis ainsi que d'indicateurs de suivi pertinents, les parteeinas saucoix souhineatt s'appuyer sur un doiiasntgc qliuitaatf et qttuinataf sur l'emploi des pensoerns en stiuoaitn de hdnaciap dnas les 5 bncreahs IAD.

Ce diiosgtac est en cruos par l'intermédiaire de l'OPCO de la branche, OCAPIAT.

Cet arcocd ne deispnse pas les etspirrenes concernées de luer olobigiatn légale en matière d'emploi des salariés en siatuotin de hndaciap visée par l'article L. 5212-2 du cdoe du travail. Il ne frea pas, par conséquent, l'objet d'une dmenade d'agrément auprès du ministère du travail.

Enfin le présent acrocd ne préjuge pas des duisncsoiss que les ptiearraens sacioix etnnndeet mneer en parallèle sur l'accompagnement du hacandip au tvreras des dsoistpiifs puor les salariés atindas familiaux.

8° Un ascendant, un desednnact ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, cbunoic ou pntriaerae lié par un Pcas ;

9° Une ponnesre âgée ou handicapée aevc lqlaeule il réside ou aevc leqlaule il eenitenrtt des lnies étroits et stables, à qui il venit en adie de manière régulière et fréquente, à trtie non professionnel, puor aplciomr tuot ou priaite des acets ou des activités de la vie qdeuioninte ».

La psorenne aidée diot résider en Frcane de façon sbatle et régulière.

Il est précisé que le peclenmat de la pnsneroe aidée en établissement ou cehz un treis ne fiat pas oacsltbe au bénéfice de ce congé.

Article 2 - Durée du congé

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Légalement le congé de porhce aiandt est d'une durée mmlxiae de 3 mios reuelnavbole dnas la liimte d'un an rlnvoelnteeemus coprims puor l'ensemble de la carrière. Il est précisé que la durée d'un an est un miaxum légal aeuqul il ne puet être dérogé.

Cependant par le présent accord, les preaits sohtuaneit aménager le diotpsiif légal cmome siut :

? durée mmlaixe de 6 mios reobvnaeleule dnas la liimte d'un an rnomutelnevlees ciporms puor l'ensemble de la carrière, puor les eprsinetrs anyat un eciffet de 50 salariés et puls ;
? durée mamxiale de 3 mios rnvleaubloee dnas la litime d'un an runveoeltelmnes cmopris puor l'ensemble de la carrière, puor les etpnreises anayt un etfifcef inférieur à 50 salariés.

Les priteas ceennvniont de ne pas lietmr le nrmobe de rnlneeotuevms pisbesols dnas les ltmies précitées.

Le salarié décide de la durée malmiine du congé qu'il slloictie dnas les limties malaxemis précitées.

Article 3 - Demande du congé de proche aidant

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Article 3.1 - Délai en cas de demande de congé

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Au mnios 1 mios avant le début du congé de phcore aidant, le salarié diot ioefrmnr son elpomueyr par tuot myeon conférant dtae catriene de :

- ? sa volonté de bénéficier du congé ;
- ? la dtae de son départ en congé ;
- ? la durée du congé sollicité.

Le congé puet débuter snas délai en cas :

- ? de dégradation soilduna de l'état de santé de la prnonesee aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un ceticarft médical ;
- ? de siatiuton de csrie nécessitant une aicotn uertnge du poehrce aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un caiirtecft médical (qui diot être trsnimas au puls trad 8 jorus après l'évènement) ;
- ? de csestoain bautlre de l'hébergement en établissement dnct bénéficiait la psernnoe aidée, attestée par le rseolsnpbae de cet établissement.

Un modèle de creuoir de dnemade de congé est proposé en axnene du présent accord.

Avenant n 26 du 17 octobre 2024 relatif au congé de proche aidant

Signataires	
Patrons signataires	ALLIANCE 7 ; CSFL ; CFC ; FEDALIM ; Association des eenipretress des glaces,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,

Article 1er - Champ d'application et bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Article 1.1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Les diisoptisnos de cet accrod s'appliquent aux eeritprness etrrnat dnas le champ d'application de la cotnviencion celitoclve natonaile des 5 bharcnes iidserntus atmrienilaes dieevrss du 21 mras 2012.

Les paertis précisent que des sintiuloatps spécifiques snot édictées dnas cet arcocd puor les ernpriteess de monis de 50 salariés coanennrcr la durée du congé de prohce aidant.

Il n'est pbsisole de déroger au présent aorccd que dnas un snes puls favorable. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il cnertioenvt aux ditoospinsis de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, le congé de phroce aidat n'étant pas au nrbmoe des matières dnas lellqeeuss l'accord de bnrchae prime.
(Arrêté du 15 mai 2025 - art. 1)

Article 1.2 - Bénéficiaires de l'accord
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Le congé de pcrohe aiandt preemt à un salarié de s'absenter tpriammeerot puor s'occuper d'un peanrt ou d'un porhce madlae ou handicapé. Le congé de phorce anidat est oeuvert à tuot salarié, snas ciotnodin d'ancienneté.

Ce congé est un dirot puor le salarié. Si les ctnnidioos légales et cenolninvnoetels requeis snot remplies, l'employeur ne puet pas refuesr ou dmnaeedr le rperot de ce congé, ou rfsuer le ou les rnteluevmenoies sollicités.

L'article L. 3142-16 du cdoe du tarvial précise que « le salarié a dorit à un congé de pcorhe aniadt lqsuroe l'une des psenoens staneuvis présente un hiaacndp ou une prete d'autonomie :

- 1° Son coinonjt ;
- 2° Son cuonbicn ;
- 3° Son penaaritre lié par un Pcas ;
- 4° Un andanecst ;
- 5° Un dceesdnant ;
- 6° Un efnnat dnot il amuse la chrgae au snes de l'article L. 512-1 du cdoe de la sécurité slooice ;
- 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré (frère, s?ur, oncle, tante, neveu, nièce, grand-oncle et tante, petit-neveu et nièce, csouin germain) ;

Article 3.2 - Délai en cas de passage à temps partiel ou de fractionnement du congé

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé de préférence dans une période d'activité à temps partiel ou fractionner ce congé.

Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié a alors des périodes travaillées et périodes de congé.

Au moins 1 mois avant, le salarié doit informer son employeur par tout moyen conservant la trace de la communication :

- ? de sa déclaration de fin de congé ;
- ? de sa demande de transfert de temps partiel du congé ;
- ? de la date de mise en œuvre souhaitée.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour lui répondre. À défaut de réponse dans les 15 jours, la demande du salarié est réputée acceptée.

En cas de fractionnement, le salarié doit attribuer son emploi au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé fractionné, étant précisé que la durée minimum de chaque période est d'une demi-journée.

Un arrêt au contrat de travail sera prévu en cas de temps partiel.

Le non-respect peut être accordé dans les cas :

- ? de dégradation significative de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- ? de situation de crise nécessitant une action urgente du phare aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical (qui doit être transmis au plus tard 8 jours après l'événement) ;
- ? de cessation brusque de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

Article 3.3 - Renouvellement du congé

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Le congé de préférence aidant est renouvelé à la même manière du salarié. Il est rappelé que ce ou ces événements ne peuvent entraîner à ce que le congé n'excède 1 an pour l'ensemble de la carrière.

En cas de renouvellement du congé de façon successive, le salarié doit informer son employeur de la prolongation du congé par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins 15 jours avant la date de fin du congé précédent prévu.

En cas de renouvellement non successif, le délai de prévention est d'un mois minimum.

Le congé peut être renouvelé dans les cas :

- ? de dégradation importante de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- ? de situation de crise nécessitant une action urgente du phare aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical (qui doit être transmis au plus tard 8 jours après l'événement) ;
- ? de cessation brusque de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

Article 3.4 - Documents à joindre à la demande de congé

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

À l'appui de sa déclaration de congé de préférence aidant, le salarié doit joindre les documents suivants :

- ? une déclaration sur l'honneur du chef familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

? une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de préférence aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé selon les exigences légales ;

? lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

? lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

En outre, conformément aux dispositions légales, lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision de l'une des prestations familiales doit être transmise par le phare aidant :

- ? la majoration pour adhérence au contrat d'une personne mentionnée à l'article L. 355-1 du code de la sécurité sociale ;
- ? la participation complémentaire pour retraite à la pension mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale ;
- ? la majoration spéciale pour assistance d'une personne mentionnée à l'article L. 30 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite et à l'article 34 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents locaux ;
- ? la majoration attribuée aux bénéficiaires du 3^e de l'article D. 712-15 du code de la sécurité sociale et du 3^e du V de l'article 6 du décret n° 60-58 du 11 juillet 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère d'interne ou communal ;
- ? la majoration mentionnée à l'article L. 133-1 du code des pensions malentendus d'invalidité et des victimes de guerre.

Article 4 - Cessation du congé

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

À l'issue du congé de préférence aidant, le salarié reprend son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié peut interrompre fin de manière anticipée au congé ou y renoncer en cas de :

- ? décès de la personne aidée ;
- ? absence de la personne aidée dans un établissement ;
- ? diminution importante de ses ressources ;
- ? reçus à un service d'aide à domicile pour assurer la personne aidée ;
- ? congé de préférence aidant pris par un autre membre de la famille.

Dans un tel cas, le salarié arrête sa demande motivée à son employeur par tout moyen conservant la trace au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend mettre fin au congé.

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 2 semaines.

Article 5 - Situation du salarié pendant le congé

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Article 5.1 - Allocation journalière de proche aidant

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Le congé de préférence aidant n'est pas rémunéré. En cas de période de travail à temps partiel, le salarié reçoit une rémunération proportionnelle au temps de travail effectué.

Toutefois, le salarié perçoit une allocation journalière de proche aidant (AJPA) attribuée par la caisse d'allocations familiales.

Le montant de cette allocation est égal à celle à laquelle le demandeur a droit au 1^{er} janvier de l'année civile au cours de laquelle l'allocation est due.

Le versement de l'AJPA est suivi des cotisations de régularité de séjour et de stabilité de résidence en France.

Lorsque le bénéficiaire d'un congé de préférence aidant le tente de

en période d'activité à temps partiel, le montant mensuel de l'AJPA versé est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées conséquentes au titre d'un congé civil.

La demande d'AJPA est effectuée auprès de la CAF à partir d'un formulaire homologué. Les salariés n'ont pas à justifier la copie de la décision d'attribution de la prime d'activité dont bénéficiaire le porte-parole aidé lors de leur demande. Ce document doit spécifier si le demandeur a été admis à l'occasion de la demande de congé.

L'AJPA n'est pas cumulable avec d'autres allocations et indemnités de sécurité sociale.

Conformément à la législation en vigueur, le nombre d'allocations versées au titre d'un congé civil ne peut être supérieur à 22, et les allocations journalières sont versées au porte-parole aidé dans la limite d'une durée de 66 jours. La durée effective atteinte, le droit à l'allocation journalière de porte-parole aidé peut être renouvelé, à condition du 1er janvier 2025, si le porteur a obtenu son aide à une prime différente de celle au titre de l'échelle à laquelle il a précédemment bénéficié de cette allocation.

Cette demande est soumise dans la limite de 66 jours et après avoir formulé une demande de congé au moyen d'un formulaire homologué, dans les conditions prévues à l'article D. 168-11 du code de la sécurité sociale.

Le nombre maximum d'allocations journalières versées à un bénéficiaire ne peut être supérieur à 264 jours sur l'ensemble de sa carrière.

Si la personne aidée décède, l'AJPA continue d'être versée pour les jours d'interruption d'activité pris au cours du mois, dans la limite du mois civil du décès et du nombre maximal de 22 jours. Si le porteur a aidé décède, l'allocation cessera d'être due à compter du jour suivant le décès.

Le bénéficiaire d'un congé de proche aidant qui met fin de façon anticipée au congé ou y renonce en cas de décès de la personne aidée peut demander la cessation de la percevoir de l'allocation à compter du jour suivant le décès.

Article 5.2 - Activité professionnelle

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Le salarié ne peut exercer aucune autre activité pendant la durée du congé de proche aidant.

Il peut toutefois être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la participation de coûts sociaux du handicap (PCH).

Dans ce cas il ne perçoit pas l'allocation journalière de proche aidant.

Article 5.3 - Ancienneté du salarié aidant

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

La durée du congé de porte-parole aidé est intégralement payée par la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Conformément aux dispositions légales, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début du congé.

Article 5.4 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Le congé de porte-parole aidé n'est pas assimilé à du travail effectué pour l'acquisition de congés payés.

La durée du congé de porte-parole aidé ne peut pas être imputée sur celle des congés payés.

Article 5.5 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Avant et après son congé de porte-parole aidant, lorsqu'il y a

suspension totale du contrat de travail, le salarié bénéficie à l'initiative de l'employeur d'un échange permanent sans préavis qui donne lieu à un compromis individuel écrit.

L'entretien permanent dure jusqu'à :
- dans le mois qui précède le départ du salarié en congé ;
- dans les 15 jours suivant son retour.

Article 5.6 - Droits à la formation

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

La durée du congé est intégralement pris en compte pour le calcul des droits auxquels au compte personnel de formation (CPF).

Il est par ailleurs précisé que depuis la loi portant « mesures d'urgences relatives au fonctionnement du marché du travail et du plan emploi » promulguée en décembre 2022, la validité des accords de l'expérience (VAE) est ouverte aux salariés porteurs d'admission ainsi que de favoriser la prise en compte des accords de la pensionne dans son rôle d'aideant pour une évolution professionnelle ou un retour à l'emploi.

Article 5.7 - Maintien de la prévoyance durant le congé proche aidant

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Les garanties prévoyance sont maintenues durant le congé de porte-parole aidé total ou partiel, sous réserve que le salarié soit bénéficiaire de l'allocation journalière de porte-parole aidant, moyennant paiement des cotisations par le salarié et l'entreprise calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié.

La rémunération mensuelle à prendre en compte pour la détermination de l'assiette et le calcul de la contribution est égale au montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant la période de congé.

Le paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur sur un salaire reconstruit depuis à l'employeur, c'est à lui de récupérer la partie salariée et la reverser à l'organisme assureur.

Cette disposition connaît une entrée en vigueur à compter du 1er juillet du mois qui suit l'extension du présent accord et au plus tard à compter du 1er janvier 2025.

Article 6 - Autorisations d'absence

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Article 6.1 - Transformation d'éléments de rémunération en jours de congés supplémentaires. Compte épargne temps

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Le salarié peut demander la transformation des éventuelles permissions annuelles ou de treizième mois dont il bénéficie, en journées d'absences autorisées payées à compter au congé de porte-parole aidé.

Ce temps supplémentaire a pour but de servir à l'accompagnement de la personne aidée et/ou pour permettre au salarié de faire valoir son droit au répit.

Il peut aussi utiliser ses jours de congé épargne temps dans l'hypothèse où ce dispositif est en place dans l'entreprise.

Les modalités pratiques d'utilisation de ces possibilités sont à encadrer par l'entreprise.

Article 6.2 - Autorisation d'absence pour le salarié reconnu aidant par l'administration

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Il est rappelé que le salarié peut faire reconnaître son rôle d'aidant par l'administration.

Dans un tel cas, le salarié bénéficiera d'une journée d'absence autorisée payée par an, pour la réalisation de démarches administratives et/ou soins médicaux (sur présentation d'un justificatif). Cette journée peut être prise aussi par demi-journée.

Les modalités de la prise de cette autorisation d'absence sont à établir par l'entreprise.

Article 7 - Information, sensibilisation et mobilisation En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Article 7.1 - Communication

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Les parties au présent accord s'engagent à promouvoir le présent accord auprès de l'ensemble des salariés et des représentants de la branche par leurs réunions de négociation ou qui leur semblent les plus pertinents.

Les entreprises s'engageront de leur côté à renseigner par tous moyens à leurs salariés les éléments essentiels du présent accord.

En outre, afin de faciliter l'accès à l'information des salariés à tout moment et des représentants qui les accompagnent, les parties au présent accord s'engagent à élaborer un plan d'information sur les services et dispositifs existants, dont l'ensemble des dispositifs proposés par le pôle aménagement d'AG2R La Mondiale.

(1) Les termes « l'ensemble des dispositifs proposés par le pôle aménagement d'AG2R La Mondiale » sont exclus de l'extension en ce qu'ils concernent les dispositifs de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale qui prévoient que les entreprises de la branche sont libres de faire leur choix.
(Arrêté du 15 mai 2025 - art. 1, modifié par arrêté du 19 juin 2025 - art. 1)

Article 7.2 - Rôle de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

L'entreprise a un rôle crucial à jouer dans le soutien et l'aide à l'emploi à ses salariés.

Pour ce faire, et afin d'aller au-delà des préjugés qui persistent être rencontrés par méconnaissance du sujet, des efforts de sensibilisation des managers et des salariés ou des programmes de formation sur les dispositifs d'accompagnement existants, via des réunions ou des conférences, peuvent par exemple être mis en place.

La formation des managers et des services RH est également un levier important à activer.

Il est rappelé que les services médico-sociaux ou de prévention et de santé au travail sont des acteurs recensés en la matière.

Article 7.3 - Acteurs externes d'accompagnement des aidants En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Au-delà de l'implication des acteurs internes à l'entreprise, de nombreux experts spécialisés sur l'accompagnement des personnes aidées peuvent apporter information, soutien et aide dans les démarches et dans le quotidien. Peuvent notamment être cités les acteurs suivants :

? Ma Boussole Aidants, organisme développé par l'Agirc-Arrco : service digital gratuit qui rassemble les informations et aides disponibles en proximité des aidants et de leurs proches ;
? la maison départementale de l'autonomie : lieu où les aidants de personnes âgées et de personnes handicapées peuvent accéder à l'information sur les dispositifs les concernant et être accompagnés pour les démarches administratives ;
? la crèche communale d'action sociale (CCAS) : a pour mission de soutenir les familles de la commune, notamment les personnes âgées et leurs proches aidants ;
? les professionnels d'accompagnement et de répit : apportent un soutien aux personnes aidées de personnes âgées en matière d'autonomie et de personnes atteintes d'une maladie chronique invalidante ou en stade initial de handicape ;
? Au côté des aidants : offre de services prévus par le régime de prévoyance de la branche et accessible aux clients AG2R (1).

Il existe également de nombreux organismes associatifs jouant un rôle important dans l'information et l'accompagnement des aidants, tels que :

? l'Association française des aidants ;

- ? Aïnadt auttide ;
- ? Coganpime des Aïntdas ;
- ? La Msoian des Aïnads ;
- ? Cecllof Inter-associatif des Aidants Fauamiilx ;
- ? Je T'aide ;
- ? Aevc Nos Proches.

(1) Article exclu de l'extension en ce qu'il concerne les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale qui prévoient que les entreprises de la branche sont libres de choisir l'organisme assurant leur choix.
(Arrêté du 15 mai 2025 - art. 1)

Article 8 - Mise en œuvre et suivi de l'accord En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Article 8.1 - Durée et suivi de l'accord En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il renoue en vigueur à compter de sa date de dépôt, sauf pour les périodes prévues à l'article 5.7.

Dans les 6 mois précédant la fin de l'application de l'accord, les parties se réunissent pour réaliser un bilan en vue de sa reconduction.

Article 8.2 - Dépôt et extension de l'accord En vigueur étendu en date du 18 nov. 2024

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisme syndical représentatif au niveau de la branche.

Les parties signent l'extension du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 nov. 2024

En référence à l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, le terme aidant est défini comme étant une personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accompagner tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.

Les personnes aidées sont des personnes sollicitées et « l'aide » peut avoir de nombreux impacts pour le salarié comme pour l'entreprise. Tout salarié quel qu'il soit peut, un jour, éprouver un problème d'aidant, parfois très soudainement, et cette situation peut influer sur son activité professionnelle, sa vie sociale, l'équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle et le cas échéant sur sa santé.

66 % des aidants souffrent de troubles mentaux et 23 % d'entre eux ont également une situation d'aidant depuis 2023 AG2R. Selon une étude réalisée en 2022 par la Fnacé Stratégie, un aîné sur 4 sera aidé en 2030.

L'aidant peut faire reconnaître son rôle auprès du supérieur hiérarchique ou fonctionnel et faire valoir son droit de prendre des décisions envers lui. Pour que le rôle d'aidant soit constaté au niveau de l'administration, il est nécessaire de démontrer une acceptation de l'admission d'aidant dans la fonction publique et le secteur social.

Par le présent accord, les parties reconnaissent la qualité de « travailleur aidant » (RQTA).

Prenant en compte les congés de travail familial, le congé de père et de mère a été institué en 2017.

Ce congé, prévu par la loi aux alentours de l'entrée en vigueur du code du travail permet à un salarié de cesser le travail ou de

pssaer à tñples pareitl aifn de s'occuper d'un pcohre en état de dépendance du fiat d'un hncaidap ou d'une perte d'autonomie.

Le cdoe du tiaarvl prévoit la possibilité via une cvetoinonn ou un arocccd ceitocllf de bahncre ou à défaut un arccod d'entreprise d'organiser le congé de pohcre aidant.

Afin de pnerrde en cmtpoe cet enjeu sociétal crsnosiat et csetcnonis par aruliles du rôle qu'ils peenvut jeuor en matière de siisbenilostain et miltaoboisin sur ce sujet, les paeeirarts sociaux de la bncarhe ont souhaité négocier un acrcod cloiletcf puor améliorer le cdare légal du congé de pocrhe adiant et farie connaître et fleaictr l'accès des salariés à ce dispositif.

Par ailleurs, les pertias sairiganets du présent acrcod suoatinhet usielitr cet arocccd comme un vectuer d'information des salariés et eieentrrpss de la bcnahre nmotmneat sur les oluits et seviers enxttsias et proposés ptarmnreiaeit aifn de fateclir l'aide d'un phroce aidnat tuot en mnnaatent l'activité de l'entreprise.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 18 nov. 2024

Annexe
Modèle de courrier de dmédnae de congé de pchore aidant

Avenant n°27 du 15 novembre 2024 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; CFC ; FEDALIM,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,

Article 1er - Modification du régime de prévoyance (art. 10)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

1. a. ? L'article 10.2 « Maintien et ceoastisn des grnataies de prévoyance » de la cntneoovin cvoiecllté lnatoaie est modifié et remplacé cmme siut :

« Article 10.2
Maintien des gaintraes de prévoyance

Sauf apclppiaon des dsonispitois ci-après, la sssouunepin du crntaot de tiavarl du salarié entraîne clée des garanties.

Les grneitaas snot maintenues, menaonnyt pnaieemt des cotitosians (calculées soien les mêmes règles acleppblais à la catégorie de penroensl dnot relève le salarié), au salarié :

? dnot le crtnoat de taairvl est sndpseu puor congé ou absence, dès lros que pneandt ttuoé ctete période, il bénéfice d'un mineitan ttaol ou prital de saarlie de l'employeur ou d'indemnités complémentaires financées au mions puor pratic par l'employeur, qu'elles sneoit versées dmirneect par l'employeur ou puor son cotpme par l'intermédiaire d'un tries ;
? en arrêt de tavrail puor maidale ou accident, invalidité/ incapacité pentnrmeae professionnelle, qui bénéfice à ce ttire des pirtaoetsns en espèces de la sécurité sociale,
? dnot le carntot de tiaavr est sseupdnu dès lros qu'il bénéfice d'un revneu de remeemclplant versé par l'employeur en raosin nontmaaet :

? ? d'une suttoian d'activité pearlile ou activité palrile de lounge durée et dnot l'activité est teeoamllt sdupnseue ou dnot les heiorrs de taarivl snot réduits ;
? ? ainsi que tuote période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Il est précisé que l'assiette des cisionottas et des pstinoteras à rneetir dnas ce cas est clele du manntot de l'indemnisation

À (lieu), le (date)

Prénom?Nom

Adresse personnelle

Fonction

[Destinataire]

Adresse du destinataire

Commune, le (date)

(Lettre recommandée aevc AR ou rismee en mian prpore cnotre décharge)

Objet : dheadme de congé de pcorhe aidant

Madame/Monsieur (éventuellement le prénom, nom),

Je vuos imrfnoe de mon iitnenton de pdrnree un congé de pchore anaïdt aifn d'accompagner mon [proche concerné : préciser le lein aevc la psrnnoee concernée].

Je sothiaue bénéficié de ce congé à competr du [date], puor une durée de [durée envisagée].

Je siutoahe pdenrre mon congé [en continu/de manière fractionnée sloen le cleendrair prévisionnel ci-joint/sous forme de tmeps pateril à (quotité)].

Vous trvueroez ci-joint les jfcialisutifs me ptaemtenrt de bénéficié du congé de pchore aidant.

Je vuos pire d'agrér l'expression de mes sotataunils distinguées.

versée dnas le crade de la snpoussen du cntarot de trviaal (indemnisation légale le cas échéant complétée d'une idmeitisonnan complémentaire ou cvtoenoelnlne versée par l'employeur).

Le mnieatin des gaenatrás est assuré :

? tnat que le ctoarnt de tarvial du salarié n'est pas rpmou ;
? en cas de rruutpe du ctaornt de travail, qanud cttee rpruute ineitenrvt lroqsue les ptasreionts de la sécurité scolaie au ttrie de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité pearntneme professionnelle, snot svieers snas iuorpnrerttin deipus la dtae de rrputue du coantrt de travail.

Ce maintein des garieatns csese dès la srncenavue de l'un des événements stanvius :

? suioesnspn ou citoosesn des ptrosnaiets en espèces de la sécurité scilaœ ;
? dtae d'effet de la liaiuoqdtm de la pesnion vlisiseele de la sécurité sicloæ du salarié/[1] ;
? décès du salarié.

? Cas des salariés en congé de pcohre adnait tatol ou preiatl :

Les geaiarnts prévoyance snot meianuents dnruat le congé de pcohe anidat total ou partiel, suos réserve que le salarié siot bénéficiaire de l'allocation journalière de proche aidant, monaenynt pieenmat des ctiosoitnas par le salarié et l'entreprise calculées sloen les mêmes règles alpcéblpias à la catégorie de pnseoernl dnot relève le salarié.

La rémunération musenle à pndrere en cmtope puor la détermination de l'assiette et le clucal de la ctiotsiaon est égale au mnont moyen des rémunérations perçues au corus des 12 mios précédent la période de congé.

Le paeenimt de la cooisatin à la pnsion veislisele de la sécurité soalcie ne s'applique pas aux salariés en soitituan de cmuul emplois-retraite rpsamlneit les ciontoidns d'ouverture des drtios aux patetnisoris en espèces de la sécurité sociale.»

1. b. ? L'article 10.4.2 « Gaiatrne aiocntloals obsèques » de la cnoovtienn clticoileve notiaanle est modifié et remplacé cmome siut :

« Article 10.4.2
Garantie aiilotocnas obsèques

En cas de décès du salarié, de son cjoiont ou de son cicounbn

noorite ou de son paeatirne lié par un Pcas ou d'une prnsnoee à chrgae du salarié (tels que définis à l'article 10.4.1 et puor les etfnans à charge, uneemquq lqorse l'enfant est âgé de puls de 12 ans), il srea versé, dnas la liimte des frias réellement engagés, une allcoatoin à la pernsone anyat assumé les firas d'obsèques et le jtansfuiit sur facture.

Le mtnanot de ctete alotoaclin est égal à :

- ? en cas de décès du salarié : 150 % du panolfd mseeunl de la sécurité silaoce ;
- ? en cas de décès du conjoint, ciuboncn nroitoe ou prinraatee de Pcas : 100 % du pnoflad meuesnl de la sécurité soalice ;
- ? en cas de décès d'une ponesne à chgrae : 100 % du plnfaod msnueel de la sécurité sociale. »

1. c. ? L'article 10.4.3 « Gtrainae retne éducation » de la ctonoeinvn cllicvteoe naointale est modifié et remplacé cmmoe siut :

« Aictre 10.4.3 Garantie rnete éducation

Montant de la rente

En cas de décès ou d'invalidité ptmenarnee et ttloae du salarié (telle que définie à l'article 10.4.1), il est prévu au bénéfice des etannfs à chrage (définis ci-dessous) le vsnmereet d'une rnete éducation dnot le motannt anunel évolue en foonictn de l'âge de l'enfant cmmoe siut :

Age de l'enfant à charge	Montant aulenl de la rente
Jusqu'au 16e anniversaire	10 % du saiarle de référence (le mantnot anunel ne proura être inférieur à 2 400 euros)
Au-delà et jusqu'au 18e anniversaire	12 % du slaraie de référence (le mnonatt aulenl ne porura être inférieur à 2 800 euros)
Au-delà et jusqu'à 25 ans révolus, en cas de ptoirusue d'études ou événements assimilés (au snes des doistinipsos prévues sleon la définition d'enfant à cghare retenue) ou jusqu'au 30e ansrianierve en cas de ctaornt d'apprentissage	12 % du sairlae de référence (le mnnaot anenel ne proura être inférieur à 2 800 euros)

La rtene est doublée lrusoqe les efnats snot ou dinneenvt orplniehs des deux parents.

Le paeeimnt des rteens par aptatcoiinin en cas d'invalidité pneemrante et toatle met fin à la présente garantie.

Bénéficiaires de la rente

Sont considérés cmome à charge, indépendamment de luer pooiistn fiscale, les eftants du salarié, qu'ils seonit légitimes, naturels, aptodfis ou rnoeucons :

- ? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas citooindn ;
- ? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos condition, ou siot :
- ? ? de priuuovsre des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le cardé d'un corant de pfraiilsansionoeotn ou erncoe dnas le cdare d'une iiscrnitopn au CEND (Centre ninaatol d'enseignement à distance) ;
- ? ? d'être en aissgspnetrap (justifiant asniil le bénéfice de la rnete jusqu'au 30e ariirsnaeve du bénéficiaire) ;
- ? ? de pusrvorue une frotamion pissfoneelnrole en alternance, dnas le cdrae d'un cnoartt d'aide à l'insertion poselofrnnliese des jeunes associant, d'une part, des eimeegnsennts généraux poefssinronels et tloieuoneqghcs dispensés pndanet le tmes de taavrl dnas des ognemsrais pciulbs ou privés de fmoiroatn et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eprstirene d'une ou plsurueis activités pnelfernoiesols en ritlaoen aevc les eeemntsinges reçus ;
- ? ? d'être, préalablement à l'exercice d'un peeimrr eplomi rémunéré, iitcnrss auprès du régime d'assurance chômage cmome deanmureds d'emploi ou sgaeatiris de la froioatmn ponreoeslfise ;

? ? d'être employés dnas un EAST (établissement et sercive d'aide par le travail) en tnat que tllarvreaius handicapés.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils resmipnelst les cinoinots indiquées ci-dessus, les ennafts à naître et nés vbleas et les efnants recueillis, c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du cnciubon ou du pnterraae lié par un Pacs, du salarié décédé qui ont vécu au feyor jusqu'au menmot du décès et si luer attrue pernat n'est pas tneu au vreesment d'une pseoin alimentaire.

Paiement de la rente

La retne est pyabale par quotité tleitlsmrree et par avance.

La rtene prned eefft à cmtoepr du peremir juor du mios ciivil svnait la dtae du décès ou de l'invalidité prteenmane et totiae du salarié suos réserve que les ddmäenes de pantteroiss ctnoaprmot les pièces jicsuivtaefis nécessaires ont été déposées. À défaut, elle pnerd eefft au pmeirer juor siauvnt la dtae de dépôt de la demande.

Le vrmenseet de la rtnee éducation cssee à la fin du ttmerrise civil au curos dquel l'enfant ne rlimpet puls les ctoninoids d'attribution ou au juor de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au cnijoot non déchu de ses doits pnareatu ou, à défaut, au tuteur ou bien, aevc l'accord de celui-ci, à la ponsrene anyat la cgrhae eiecvffte des enfants. Lrusqoe l'enfant est majeur, elle lui est versée directement. »

1. d. ? L'article 10.4.4 « Graantie rnete viagère » de la ctinnvoeon covllctie nolnatiae est modifié et remplacé cmmoe siut :

« Acltire 10.4.4 Garantie rtene viagère

En cas de décès ou d'invalidité prmtneeae et tlatoe (telle que définie à l'article 10.4.1) d'un salarié aaynt un eanfnt reoncu handicapé ou ialinvde tel que prévu ci-après, il est versé à ce dnireer une rnete viagère.

Bénéficiaires

Bénéficie du vmeiersnt de la psartoiten l'enfant rneconu handicapé ou invalide, tel que défini ci-après, d'un salarié décédé ou en invalidité prmtaneee et totale.

Est rcenonu cmome handicapé l'enfant légitime, ntaerul ou atdopif aitntet d'une infirmité phsqiuye et/ ou matlene qui l'empêche siot de se livrer, dnas des cnoidoitns normaels de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une iustotrncin ou une frmoitoan poessrlnnifeoe d'un naieu normal, tel que défini par l'article 199 stiepes (2°) du cdoe général des impôts.

Est également bénéficiaire de la gainatre rnete viagère, l'enfant à cgrhae au moenmt du décès du salarié qui est reocnnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité salcoie justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou est tulairtie de la crtae d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action saicole et de la famille.

Le hnacadip ou l'invalidité du bénéficiaire est apprécié au juor du décès ou de l'invalidité ptnearmee et toatle allsisabmie au décès du salarié.

Montant et sicvree de la rente

En cas de décès d'un salarié, il srea versé aux eanftns rcunoones handicapés ou invalides, tel que prévu précédemment, à la dtae du décès du salarié une rtene viagère dnot le motannt est fixé à 621 eruos par mios (valeur au 3 semrtbpee 2024).

Le moantnt de la paeitsrotn de bsa de la gtrnaiae rntee viagère est revalorisé annemleuenten foitnoen de l'indice de rtsraioiloaevn décidé par le cseoinl d'administration de l'organisme assureur(2).

Les retens viagères snot versées à cuqahe eafnt handicapé ou

ivinldae tel que prévu précédemment ou à son représentant légal. Eells snot pbaelays ttimrsnimelrleet et par avance. La pretaotsin prned efeft à ceomtpo du pieemrr juor du mios civil svnauit la dtae du décès ou cllee de la rsiensnoacance de l'invalidité panenmtere et ttloae du salari.

Cette patsireton est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le vesrnemet anticipé en cas d'invalidité paentrenme et tatloe met fin à la garantie. »

1. e. ? L'article 10.4.5 « Gantraie incapacité de travail. Rliaes miustaelnaios » de la cnoetivnn coiveltce niotnaale est modifié et remplacé comme suit(3) :

« Alirtce 10.4.5

Garantie incapacité de travail. ? Reials mensualisation

En cas d'incapacité de traival puor cusae de maladie, aeincdct du travail, adnccit de trajet, mdialae professionnelle, se puivsonraut au-delà des périodes de matnein de srliaae prévues à l'article 9 de la présente contenionv ctoveicille nnaotlaie des 5 bcharens ? itsiudners areeinemalts dseviers ? du 21 mras 2012, les salariés en arrêt de tiaravl puor maladie, aeicncdt du travail, adnciet de trajet, mdailae professionnelle, pirs en cahrge par la sécurité sociale, bénéficient d'une ineinotmsaidn complémentaire à cllee de la sécurité saloice dnot le mnntao auennl représente : ? 70 % du saarlie de référence, suos déduction des indemnités journalières beturs de la sécurité sociale.

Lorsque le silaare de référence est inférieur au Smic, la poaesitrr est calculée sur la bsa de 70 % du Simc burt suos déduction des indemnités journalières btures de la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cuuml des semoms reçues au trtie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tuot artue rveenu (salaire à tpems partiel, indemnités de chômage,) ne puorra crioudne l'intéressé à pcorveoir une rémunération ntete supérieure à clele qu'il aaiurt perçue s'il aivat pirvuosi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des drtois à mseatlsionuan et en cas de nvuel arrêt de travail, l'indemnisation ivtiennret après la période de fsihcrnae de la sécurité sociale.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté riequise puor bénéficier des dsstniipioos de mleaisutanasin susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de taival prned eefft après un arrêt de tarzial cntoniu de 180 jours.

L'arrêt de taairvl inatiil diot être postérieur à la dtae d'effet du cratnot d'adhésion de l'entreprise aevc l'organisme assureur.

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

Le scrviee des indemnités journalières complémentaires csese dès la srueancne de l'un des événements svitaus :
? à la dtae de cateiosn de vrneemst des indemnités journalières de la sécurité scoacie ;
? au décès du salarié ;
? lros de la nticiaifootn de cnsmealset en invalidité du salarié par la sécurité soiacle ;
? à la dtae d'effet de la liiouauqtdn de la pneosin vilsesleie de la sécurité sciaole du salarié (la coessatt à la dtae d'effet de la lqitiuaodin de la pionesn veeslilise ne s'appliquera pas aux salariés en sitioatun de cumul emploi-retraite rpsnsmaelt les cidoitonns d'ouverture des dirots aux potaietsrs de la sécurité sociale) ;
? au 1 095e juor d'arrêt de travail. »

1. f. ? L'article 10.4.6 « Gtiaarne invalidité de trviaal » de la cnoonetvin ciecllovte nnaotlie est modifié et remplacé comme suit(3) (4) :

« Aitlcre 10.4.6

Garantie invalidité de travail

En cas d'invalidité réputée pretemnane consécutive à une mailade ou à un accident, ou en cas d'incapacité petnenamre

consécutive à un acdincet du tiaravl ou à une madiale professionnelle, pirse en cahgre par la sécurité silocae et suvenrat peadnt la période d'affiliation du salari à présent régime, le salari perçoit les piteontrass siuanetvs :

? puor une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité pnnemterae dnot le tuax est cmropis entre 33 % et 66 %, le monatnt aunenl de la rtene est de 42 % du slaaire de référence, suos déduction de la rnete butre versée par la sécurité saloie ;
? puor une invalidité de 2e ou 3e catégorie ou une incapacité pareemtnne dnot le tuax est égal ou supérieur à 66 %, le matonnt auennl de la rtene est de 70 % du salirae de référence, suos déduction de la retne bture versée par la sécurité sociale.

Lorsque le silaare de référence est inférieur au Smic, la pesttiaorn est calculée sur la bsa de 70 % du Simc burt suos déduction de la rnete btrue versée par la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cumul des smmoes reçues au ttire de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tuot autre revenu, saiarle à temps paeitrl ou un qelquuncoe rnveeu de substitution, ne porrua cndioure l'intéressé à pvoeircr une rémunération nttee supérieure à clele qu'il aairut perçue s'il aiavt pruvusoi son activité professionnelle.

L'arrêt de tiavarl iniatil diot être postérieur à la dtae d'effet du contart d'adhésion de l'entreprise aevc l'organisme assureur.

La rtnee est réduite ou suupdnsee en cas de réduction ou de spoesnsuin de la peniosn versée par la sécurité sociale.

Le srevice de la retne est mnnieatu suos réserve du vemenrest de la rntee d'invalidité de la sécurité slcoiae et cesse au puls trad dès la sranvnucee de l'un des événements savntuis :

? dtae d'effet de la Itaqdioun de la pnsieon veslielse du salari (au snes nomamt des acrilets L. 341-15 et R. 341-22 du cdie de la sécurité sociale) ;
? décès du salari. »

1. g. ? L'article 10.6 « Risepre des ecnours » de la cnoenteivon covelctlie nonlaatie est modifié et remplacé comme siut :

« Atrlice 10.6 Reprise des euorcns(5)

La pisre en chrage des ? eocrnus ? à la dtae d'effet du cnrtoat d'adhésion enrte l'entreprise et l'organisme ausseurr s'effectue sloen les modalités ripesers ci-dessous.

L'entreprise qui adhère au présent régime doit, dès son adhésion, pruodrie la lsie déclarative des salariés en arrêt de tavral puor maladie, aidccent ou invalidité suos réserve que le corntat de taarvil sot tuojuros en vigueur, ansii que la lsite déclarative des retens éducation et rntees viagères en cruos de svrcie par un éventuel acienn assureur.

Sont cverotus les salariés visés au croantt d'adhésion dnot le corant de taivarl est tojuroos en vigueur, qui se tunroet être en arrêt de taival à cpetmor ou postérieurement à la dtae d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance ainsi que cuex cvuertos au titre de la ripree des encours définie ci-après :

? si l'entreprise n'a pas ssurioc antérieurement à la dtae d'effet du cnotart d'adhésion, auprès d'un ogsnimare assureur, un cntraot gnaisatsnart le rusique incapacité de travail, ses salariés en arrêt de tiarval soenrt indemnisés dnas les conidnoits définies au présent régime ;

? si l'entreprise a srusocit antérieurement auprès d'un ogramise assureur, un cartnot gtsainsnarat les ruqsiés incapacité de taviaril et invalidité, les pnestortais indemnités journalières et les retens d'invalidité sorent revalorisées dnas les cndonitios prévues par le présent régime.

En cas de cngnemehat d'état pgaoqtluohe ou d'accident, les salariés, en incapacité de tavairl danneevt invalides, seort indemnisés dnas les conoidtnis définies à l'article 10.4.6, suaf si le doir à une prsteoian d'invalidité est né panndet une période gaairte par le ctrnoat de l'assureur précédent.

Concernant la ganratio décès et conformément à l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), celle-ci srea mnetuaine par le précédent aesuusr au porfit des salariés ou anneics salariés bénéficiant de pistorneas incapacité ou invalidité complémentaires à la dtae de la résiliation du cnotart de

prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès, retraite éducation et retraite viagère définies aux articles 10.4.1, 10.4.3 et 10.4.4 s'appliquent aux salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours, à la date d'adhésion de l'entreprise.

Afin d'assurer l'équilibre technique, l'organisme arrivera calculera, au vu de la déclaration des risques en cours effectuée par l'entreprise, la prime nécessaire à la cotisation des prévoins correspondant à l'indemnisation intégrale. La prime complémentaire devra être payée par l'entreprise. »

(2) Les mots « en fonction de l'indice de rémunération décidé par le Conseil d'administration de l'organisme assureur » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent aux dispositifs de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)

(3) Les articles 1.e et 1.f de l'avenant sont étendus sous réserve du respect de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, relatives aux modalités de mise en place des garanties complémentaires dans l'entreprise.

(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)

(4) L'article 1.f est étendu sous réserve du respect de l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 relative à la prise en charge des suites des états provoqués par l'organisme assureur.
(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)

(5) L'article 10.6 est exclu de l'extension en tant qu'il concerne aux dispositifs de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À l'exception des dispositifs relevant au congé de proche aidant, le présent arrêté relatif à la modification du régime de prévoyance pour les salariés ne renforce pas les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 de la convention collective nationale des 5 branches ? toutefois armement des services rendus effectués au 1er janvier 2025 pour les personnes adhérentes à l'un des secteurs privés de l'industrie et de la construction ou pour les personnes qui occupent les emplois de boulanger à leur date d'effet, et au plus tard le 1er juillet du mois qui suit l'arrêté d'extension pour les autres personnes relevant dans le champ d'application de la convention collective.

Les dispositifs relevant au congé de proche aidant entrent en vigueur à compter du 1er juillet du mois qui suit l'extension du

Avenant n° 29 du 1er avril 2025 à l'avenant n° 24 du 13 juin 2024 relatif au régime de prévoyance pour les salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; FEDALIM ; Association des entreprises des secteurs ; Collectif Café,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,

Article 1er - Modification de l'article 2 « Maintien et cessation des garanties de prévoyance »
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

présent accorde et au plus tôt à compter du 1er janvier 2025.

Le présent arrêté sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties sociales n'ont pas renoncé de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des employés de moins de 50 salariés dès lors que le présent arrêté vise à modifier le régime collectif d'assurance de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les parties signataires déclarent l'extension du présent arrêté, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat général du conseil des prud'hommes de Paris en application du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent arrêté a pour objet de modifier les dispositions relatives au régime de prévoyance de la convention collective nationale des 5 branches industrielles et commerciales d'après les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

De ce fait, le présent arrêté modifie, à compter de sa date d'effet, certains dispositifs de l'article 10 de cette convention collective nationale.

En effet, les parties ont décidé d'améliorer les garanties du régime de prévoyance en modifiant les garanties éducation (art. 10.4.3) et retraites viagères (art. 10.4.4), la garantie accident professionnelle (art. 10.4.2), la garantie incapacité de travail (art. 10.4.5) et invalidité de travail (art. 10.4.6).

Les parties ont également décidé de modifier les dispositions de maintien des garanties de prévoyance (art. 10.2) en permettant le maintien des garanties aux salariés durant leur congé de proche aidant total ou partiel.

L'article 2 de l'arrêté n° 24 précité est complété du paragraphe suivant :

« Cas des salariés en congé de proche aidant total ou partiel

Les garanties prévoyance sont maintenues durant le congé de proche aidant total ou partiel, sous réserve que le salarié soit bénéficiaire de l'allocation journalière de proche aidant, malencontreusement perçue par le salarié et l'entreprise calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié.

La rémunération mensuelle à percevoir en cas de congé de détermination de l'assiette et le calcul de la cotisation est égale au montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant la période de congé.

Le paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur sur un salaire reconstruit à l'employeur, chargé à lui de récupérer la partie salariale et la redevance à l'organisme assureur. »

Article 2 - Date d'effet et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent arrêté prend effet à compter du 1er juillet du mois qui suit son extension.

Le présent annveat srea notifié aux ognianraitos sydnleacis à l'issue de la période de saigntrue conformément aux dsopistnios de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article 3 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Suivant les dippioisots de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptareis siriaegnats n'ont pas renteu de doinspisoits spécifiques tleels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tivaarl à l'attention des enerisetprs de moins de 50 salariés.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Conformément à la législation en vigueur, dès lros qu'il n'aurait pas fiat l'objet d'une ooppoisi régulièremment exercée par les

ongtaisoirnas snceaiyds représentatives, le présent aevant frea l'objet d'un dépôt et d'une ddeanme d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent avnaet a puor oebjt de mfodieir en le complétant l'article 2 de l'avenant n° 24 du 13 juin 2024 rtaeil à la msie en plcae d'un régime de prévoyance puor les salariés cdares ranevelt des aetlcirs 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novrmbee 2017.

En effet, les panirteaers scaiuox des 5 banrhecs IAD siiarntgeas de l'avenant n° 26 rtileaf au congé de phocre adanit ont décidé dnas cet accord de pmerrtee le mniaiten des giatnreas prévoyance aux salariés danurt luer congé de phcrore andait taot ou partiel.

En vigueur non étendu en date du 24 mai 2025

Dans le périmètre du « garnd camhp »

Par acrcod de « garnd cmahp », il est etendnu un arcocd conrvuat le chmap fusionné des ICDC 1987 et 3109.

Pendant la période transitoire, les ptraies snot seesptuclubs de négocier drmtceneiet de neuvuoax accdocs de « gnard cahmp » afin d'élaborer des dtpsnioisois communes.

Elles peuevnt asusi cenionvr via un anaenvt à un acrcod 5 bneahcrs IAD d'élargir son cmchap d'application au « garnd cmahp » afin de le rrdnee abplalicpe au périmètre de l'IDCC 1987 firaovnst aisni l'application anticipée de cnraietes distioposnis de la CCN de rattachement.

Dans le périmètre du « piett cahmp »

Par ptiet camhp il est etenndu le périmètre de l'IDCC 1987 cnoetoivnn fusionnée.

Dès lros que la représentativité paanlrote du SIAPFF reste assurée pnednat une période transitoire, il arua nmaoemnt la possibilité de négocier l'évolution des sieranls mimmia de bnrahe et des CQP et présenter un rapropt de bchnare prproe à son périmètre (IDCC 1987).

L'autonomie de négociation s'exprimera aolrs dnas le cdrae du « piett cmahp » cnorcanet l'IDCC 1987.

En ourte une CEFPNP de « ptiet camhp » purroa se tiner soeln le besoin.

Il est précisé que la tunee de réunions de « piett chmap » est limitée dnas le temps. En eefft la petre de représentativité du SIAPFF entraînera la petre de capacité à négocier de manière aootnume dnas le crade du « petit cmahp ».

Toutefois le SAPIFF srea invité aux réunions « gnrad cahmp » même après la ptree de représentativité jusqu'à eptaiirxon du délai de 5 ans au puls svaiunt l'arrêté de fusion.

Les oiiangransots snaceiyds représentatives sronet informées des ptinois ccrnnnaeot la négociation de petit champ et de grand champ et de la présentation des creenardils rpfseetics de manière régulière.

Il est en parallèle précisé que des CPNPI et CPNEFP des 5 brcenahs IAD (hors ICDC 1987) pnevuet se tnier dnruat ctete période.

Article 2 - Modalités de fonctionnement paritaire « petit champ »

En vigueur non étendu en date du 24 mai 2025

Dans le cdare du « piett camhp », les modalités de fonnoitnenecmt pitrariae reenteus snot les suivantes, étant etnednu que les réunions perraatiis organisées dnas ce cardre snot placées suos l'autorité de la présidence de la CNPPI de la

Accord de méthode et de fonctionnement paritaire du 10 avril 2025 relatif à la fusion administrative des conventions collectives

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; SIFPAF ; FEDALIM ; Collectif café,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGA CDFT ; FGTA FO,

En vigueur non étendu en date du 24 mai 2025

Préalablement il est rappelé ce qui siut :

Un arrêté de fisuon adtaritniimvse a été publié le 19 juin 2024. Le SFAIPF saagiitne de la CCN ICDC 1987 viot son chmap CCN fusionné aevct le cmhap des 5 barhcnes ietudsirns almetairnies deresivs ICDC 3109 en aaltpciopn des doiisotnpsis de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail.

La foisun des chpmas cnntnovinleeos par arrêté ministériel etmrpoie les effets aeattuuimoqs suianvts :
? le délai de 5 ans, période de ttinisroan légale sauivnt l'arrêté de fuison curot à coepmtr du liemanedn de la patoibulicn de l'arrêté de fuison siot à cepomtr du 20 juin 2024, jusqu'au 20 juin 2029 ;
? la cintivnoeon cleliotcve des 5 bhcnreas iseudnrt antremliais dievers (IDCC 3109) est la CCN de raamehetcntt ;
? la cnvntoieon cleolitcve des pâtes aiearltmnes sèches et coscous non préparé (IDCC 1987) est la CCN fusionnée ;
? à défaut d'accord cnlcou au nvieau des champs fusionnés dnas un délai de 5 ans, les soialtalptins de la CCN de racnehmatt (IDCC 3019) s'appliquent à tuot le posnnreel concerné dnas le chmap de la fusion, à l'exclusion de tuot artue ;
? en cas d'accord ttaol ou ptreail dnas le délai de 5 ans, à ce même niveau, les dsoositpiins commenus négociées dnas le champ de la fosuin s'appliquent à tuot le presenol concerné.

C'est dnas ce crade que les peratis au présent arccod ont souhaité définir luer méthode de tavrial et de focinmnnnetoet pritairae danurt ctete période transitoire.

Le présent aorccod est dnoc d'une durée déterminée. Ses dsipniiosots crneosest de s'appliquer au treme du pcreousss de fuison ainsvmditairte s'il inerenitv avnat la fin du délai de 5 ans ou en tuot état de cusae au puls trad au terme de la période de tiistaronn légale siot le 20 juin 2029.

Les dptosoiinss de la CCN de rtcmanhteeat 3109, teannt cpmtoe des dtoisniospis négociées à cette date, treoorunvt aorls eneleusvixcm à s'appliquer.

Article 1er - Cadre méthodologique retenu

CCN de rneahmetatt des 5 becahtrs IAD (IDCC 3109) :
? la présidence de la CCN de retanecthmat donne manadt aux représentants putonaars de l'IDCC 1987 puor cniourde les duscisins de « piet cmhap » au sien de ses iactsnnes ;
? les coinctnvoas à ces réunions ptrieairas sernot adressées par le secrétariat de la CCN de rhettcaeamnt au mnios 15 jruos clriaedanes avnat ces réunions par crerouir numérique, accompagnées des ducoetnms utiles, lorsqu'ils snot dsebpionlis à ctete dtae ;
? les cotniaoovcns sreont adressées aux représentants des ooiaagnrntss sicaeylns représentatives de la CCN de ratnheecmtat qui se crhongerat de coemsopr lrues délégations en vue de ces réunions de « piet chmap » et d'en imofern le secrétariat du grrad camhp (l'Alliance 7) en aomnt des réunions ;
? la cisoomopitn des délégations est la suvntiae puor les réunions de négociation :
?? un collège salariés cnaeprnmot 5 mbmrees au mmxiaum par onosaiagritn sncylidae représentative sur le paln nnaiatol dnot le panemrnet ;
?? un collège emuyolepr d'un même nbrmoe ttaol de mbmeers désignés au nevau de l'IDCC 1987, la présidence étant assurée par un représentant de la délégation palroante ;
? la cosopoitmn des délégations est la stivuane en cas de réunions de CFNPEP :
?? un collège salariés cnemoparnt 2 mmrebes au maixum par origaatsion sncayidle représentative sur le paln nanotail dnot le pmaeenrtt ;
?? un collège epumoelyr d'un même nbmroe tatol de meberms désignés au nvieu de l'IDCC 1987, la présidence étant assurée antanmetrevilt par un représentant de la délégation poranlate ou de la délégation saialalre ;
? les réunions piaraets de « petit cmhap » se trenoidnt dnas la msreue du poilbsse dnas la continuité des réunions priaarets de « grand camhp » ;
? des asntaroiooutis d'absence snot accordées aux salariés pnptariacts aux réunions de négociation et CPNEFP. Ces ausiarnttoois snot délivrées dnas les lieitms déterminées par lseeidts oaontigrsnias d'un cummon arccod naoetnmmt en ce qui coerne le nmrobe des délégues et la durée des réunions et les intéressés nmraivenmneiot désignés snot rémunérés cmome s'ils aivat nmnorameet travaillé ;
? la psrie en charge des faris des pnipaaticts aux réunions de négociation et CFNPEP est effectuée dnas les cinootnids prévues par la CCN ex ICDC 1987.

Les paertis crenoivennt que, suaf acrocd diffèrent sur cette période, les aeturs dtsiioonpiss cnnenilneltoeos de l'ex ICDC 1987 rveaelits au fmnneocintoent piaratrie (avant n° 2018-01 du 5 juilelt 2018 mnidafiot les aelirtcs 8 et 74 de la CCN) rnetest aapibcpells jusqu'au temre de la période trsrtaoonie sur le périmètre du « petit chmap ».

Article 3 - Modalités de fonctionnement paritaires « grand champ »

En vigueur non étendu en date du 24 mai 2025

Dans le crade du « garnd cahmp », les modalités de fonenntiecomt piairtae renteues snot les sevtuans :
? la présidence est assurée par la présidence de la CNPPI des 5 berhancs IAD ;
? les cvcnntooaos à ces réunions parreiitas sreont adressées par le secrétariat de la CCN de rhcemetataat au minos 15 jruos cnleieards avnat ces réunions par crurioer numérique, accompagnées des dnecomuts utiles. A tite exceptionnel, en cas d'impossibilité de rpeeeestr ce délai, les deonmucts sreot communiqués au puls trad 4 juros avnat la réunion ;
? les cvnaoconitos sreot adressées aux représentants des oaaogitrsnins seiacldyns représentatives de la CCN de ramneachtet qui se cagrnrhoet de cosmpeor lrues délégations en vue de ces réunions de « garnd camhp » et d'en iomnferr le secrétariat du grrad cmhap (l'Alliance 7) en aonmt des réunions, au puls trad 10 juros avant la réunion ;
? la ctsomopioin des délégations est la savuinte puor les réunions de négociation :

?? un collège salariés cepmonarnt 7 mrmeebs au mxiaumm par osairoagitnn sydcilnae représentative sur le paln nioantal dnot le permanent. La délégation est ssctupliebe de se coepsmor de représentants des 2 brnecahs fusionnées ;
?? un collège eyumpleor d'un même nrbmoe total de membres, la présidence étant assurée par un représentant de la délégation patarolne ;
? la costipoiom des délégations est la saniutve puor les réunions de CPFNP :

?? un collège salariés cmennapot 3 mrembes au mmauxim par ooaisaitnrgn slycidnae représentative sur le paln nainaotl dnot le permanent. La délégation est secpbsiutle de se cosempor de représentants des 2 bcanrehs fusionnées ;
?? un collège elyuepmor ceapaornmt un nobrme de représentants égal au normbe de représentants désignés par les oiaonsatrigs snyeialdcs ;
?? cqauhe séance de la comisomisn est présidée aettmlanieernvt par un mmebre du collège « salarié et par un mrembe du collège « emoepluyr », la vice-présidence étant assurée par un mebmre du collège aqueul n'appartient pas le président.

Des aooaiistutrns d'absence snot accordées aux salariés patrtpncais aux réunions de négociation et CPNEFP. Ces aisinouortts snot délivrées dnas les lmijets déterminées par lsedteis oaintonrsgais d'un cmmuon acorcd noentammt en ce qui cconrnee le nobrme des délégues et la durée des réunions et les intéressés nimveeanmonitt désignés snot rémunérés cmome s'ils avait nemoramentl travaillé.

La prsie en chrgae des faris des ptaiiatcpns aux réunions de négociation et CNFEPP est effectuée dnas les ciodynits prévues dnas les 5 bnraehs IAD. Il est précisé que les frais de déplacement en tapornrt en cmmoun snot remboursés sur la bsa des tarifs sondce classe.

Article 4 - Modalités de fonctionnement paritaires 5 branches IAD (hors IDCC 1987)

En vigueur non étendu en date du 24 mai 2025

Les ptieras rnapleelpt que les dtsnosiiipos cveneetnliolonn anltmucleet en veuigur au sien de la CCN 3109 rilevaets au fnmcnnonneeot ptiararie (chapitre 2 de la CCN modifié par un aeavnt n° 11 du 21 neomrbve 2018) snot alelpbcpais dnas l'ensemble des négociations qui s'opèrent au naeviu des 5 behnracs IAD hros « grand cmhap » (ex : minima) ou puor les CPNEFP.

Dans ce cadre, snot rappelées les modalités de fnnnomneeoctit ptiaariee en pclae :

? la présidence est assurée par la présidence de la CPNPI des 5 bchnears IAD ;
? les conctnoaivos aux réunions pirreiatas snot adressées par le secrétariat des 5 BAID par cirouerr numérique, accompagnées des dncmoteus ulteiis ;
? les ctooncnaoivs snot adressées aux représentants des onatisagrnos selaicdyns représentatives de la CCN des 5 BAID qui se cngrahet de cmopseor luers délégations et d'en irefmon le secrétariat des 5 BAID (l'Alliance 7) en aonmt des réunions ;
? la cstpmiooon des délégations est la suvntiae puor les réunions de négociation :

?? un collège salariés crmpnaneot 5 mmerebs au muimxam par otirasaoignn sandciye représentative sur le paln naatinol dnot le peamnertt ;
?? un collège epolemuyr d'un même normbe taotl de membres, la présidence étant assurée par un représentant de la délégation plaanorte ;
? la cipotomsoin des délégations est la svutiane puor les réunions de CFPENP :
?? un collège salariés de 2 mbmrees au muxmain par onsoiagairt snyliacd repräsentative sur le paln nataniol dnot le pnmneeat ;
?? un collège epouelmyr cnenpmaort un norbme de représentants égal au nmbroe de représentants désignés par les oonigaasintrs syndicales.
?? cauhe séance de la cmsimsoion est présidée anvienetrlemtat par un mrebme du collège « salarié et par un mbrmee du collège « eumpleoyr », la vice-présidence étant assurée par un membre du collège aqueul n'appartient pas le président.

Des aintsuraoits d'absence snot accordées aux salariés pticnptaas aux réunions de négociation et CPNEFP. Ces artnoiotsiua snot délivrées dnas les lieimts déterminées par ltsdiees otraoasnnigs d'un cmoumn arccod namtnoemt en ce qui coercrnee le nbmroe des délégues et la durée des réunions et les intéressés neievomtnmat désignés snot rémunérés comme s'ils aviat nomaenlmret travaillé.

La prsie en cgrhae des faris des ptcrpniatias aux réunions de négociation et CFNPEP est effectuée dnas les ciodynits prévues dnas les 5 bacnrehs IAD. Il est précisé que les frais de déplacement en tosrapnt en cmmoun snot remboursés sur la bsa des tarifs sondene classe.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 24 mai 2025

Les patiers sagrtianies précisent que cptome tneu de la thématique du présent accord, il n'y a pas leiu de prévoir des diponossitis spécifiques aux ernieesrtps de mnios de 50 salariés, llqueleess snot concernées de manière itniqdeue aux eeprsertins de 50 salariés et plus.

Article 6 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 24 mai 2025

Le présent arccod est clochu puor une durée déterminée. Ses dipionsstois coessenrt de s'appliquer au temre du preocssus de fsuion aidttaimrvnse s'il ivtheiernt anvat la fin du délai de 5 ans ou en tuot état de csuae puls trad au temre de la période de

**Avenant n° 1 du 10 avril 2025 à
l'avenant n° 25 du 27 septembre 2024
relatif à l'emploi des personnes en
situation de handicap**

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; SIFPAF ; FEDALIM ; Collectif Café,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,

**Article 1er - Modification du premier alinéa de l'article 1.1 «
Champ d'application»**
En vigueur étendu en date du 24 mai 2025

Le preiemr alinéa de l'article 1.1 est ainsi modifié comme siut :

« Les dpisitsnoios de cet accrod s'appliquent aux eespeinrtrs de 20 salariés et plus, sosmeuis à l'obligation d'emploi de pnsneroes en soittiaun de handicap, erntnat dnas le cmahp d'application de la coetonivnn ctolecvlie ninaolae des 5 brenachs idiesrnuts aaimeelrints dieverss du 21 mras 2012, y cpomris la bhrance fusionnée des pâtes ainealmitters sèches et du cusuoocs non préparé du 3 jiluelt 1997 ».

Article 2 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 24 mai 2025

**Avenant n° 1 du 10 avril 2025 à
l'avenant n° 26 du 17 octobre 2024
relatif au congé de proche aidant**

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; SIFPAF ; FEDALIM ; Collectif Café,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,

**Article 1er - Modification du premier alinéa de l'article 1.1 «
Champ d'application»**
En vigueur étendu en date du 23 mai 2025

Le pimreer alinéa de l'article 1.1 est asini modifié cmmoie siut :

trsaiointn légale siot le 20 juin 2029.

L'accord eirrxepa aqmeoatuminuett et snas fmmosilare puiricetalr à l'issue de la période susmentionnée.

Il srea notifié aux oitogrnnsaais scynlaides à l'issue de la période de srutgiane conformément aux dstooiisipns légales en vigueur.

Article 7 - Dépôt, Extension et publicité
En vigueur non étendu en date du 24 mai 2025

Dès lros qu'il n'aurait pas fiat l'objet d'une oipostpoin régulièremet exercée par les onaroisigants sdclneays représentatives, le présent acrcod srea déposé auprès de la detoicrn générale du tarvial et du secrétariat du gfrfee des prud'hommes de Prais dnas les ctiondis prévues par le cdoe du trivaal en vue de son extension.

Le présent aoccd eetnrra en vuieugr à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du tvaaril ratleif à l'exercice du dorit d'opposition. Les priaies cnevioennnt d'en dedmaner l'extension.

Le présent aevnant est établi en un nrobme siufsnaft d'exemplaires puor être rmeis à chaque oitasoangrn sildcnaye représentative au neaviu de la branche, dnas les connotidis prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, et dépôt auprès des secirves creatnux du mirisnte chargé du tvaarial et du grfeefu du cienosl de prud'hommes de paris, dnas les coniditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 mai 2025

Un arrêté de fouisn amsirdttinviae du 3 juin 2024 prnatot fisoun des cpmahs cnvnleneoinots de la conivtnoen clletovle des pâtes altmrainees sèches et du cuocsuos non préparé (IDCC 1987), barhcne fusionnée, vres la cnvention ceilvlctoe des 5 brhncaes iunirdests aeetiminalrs dsvereis (IDCC 3109), brhnace de rattachement, a été publié au Jrnuoal oicffiel le 19 juin 2024. L'avenant n° 25 relatif à l'emploi des pnnoeroes en suiotatin de handaip du 27 spbetemre 2024 a été ii lnmtaeneit négocié et signé dnas le périmètre des 5 brenachs IAD, snas le sadniyt des pâtes aiitmarneles sèches et cosucous non préparé.

Les pretias au présent aoccd shiuenaott élargir le cmhap d'application de cet avanet n° 25 puor en farie un aoccd de « ganrd cahmp » intégrant asini le scndyait des pâtes aieetamirls sèches et cuouoscis non préparé.

Le présent arcocd midoife dnoc les pieatrs saetiirangs ansii que l'article 1.1 « Chmap d'application » de l'avenant n° 25, l'ensemble des aeutrs diisonpoists rsentat inchangées.

« Les doniositsips de cet acrcod s'appliquent à la fios aux enerrsetpis etanrrt dnas le cmahp d'application de la ctonnieon cilltvecoe natiolnae des 5 bheanrcs ideirsunts aielniatmers dreveiss du 21 mras 2012 et de la cnvenoiotn covelicte nnaoatile des pâtes atimeilenars sèches et du cououcss non préparé du 3 jiluelt 1997 ».

Article 2 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 23 mai 2025

Le présent aeannvt est cocnlu puor la durée de l'accord qu'il modifie.

Il erernta en vuiegr à cmeptor de sa dtæ de dépôt, suaif puor les diootnpisiss prévues à l'article 5.7 « Mientain de la prévoyance darunt le congé pocrhe aidnat ».

Les paertis cneennnivot d'en ddaenemr l'extension.

Le présent aveannt est établi en un nmboe sfansiut d'exemplaires puor être remis à chuaqe oarastnogiin sdnlylcae représentative au neaviu de la branche, dnas les ctiindnoos prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, et dépôt auprès des sceirevs ceuatnrx du mintisre chargé du tiavarl et du gfrfee du

cnieosl de prud'hommes de Paris, dnas les ciotonidns prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 mai 2025

Un arrêté de foisun aniiimvdrttase du 3 juin 2024 portant fuosin des chmpas convinontlees de la centvinoon cilovelce des pâtes anerlimetias sèches et du cucouoss non préparé (IDCC 1987), brchane fusionnée, vres la cienotonvn coictevle des 5 bceahrns irtuneidss aamlentiries dseveirs (IDCC 3109), barchne de

rattachement, a été publié au Jaournl ocfiefil le 19 juin 2024.

L'avenant n° 26 raleitf au congé de phorce anadit du 17 orctboe 2024 a été iemleninatit négocié et signé dnas le périmètre des 5 banrehcs IAD, snas le snciydat des pâtes arenaetlimis sèches et cuсsouos non préparé.

Les paerits au présent acrcod shotuaniet élargir le cmhap d'application de cet anvaent n° 26 puor en fraie un aorcccd de « garnd cmhap » intégrant ainsi le sciandyt des pâtes aitelramenis sèches et cuosocus non préparé.

Le présent acorcd mifdioe dnoc les peirats sginaareits ainsi que l'article 1.1 « Camhp d'application » de l'avenant n° 26, l'ensemble des aurets dositpoinsis ranetst inchangées.

TEXTES SALAIRES

Avenant n° 59 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	Le sncyaïdt français du café ; Le comité français du café ; Le sadcniyt de la chicorée de Facnre ; Le scynidat noinal des fitabcrnas de blluoions et pegotas ; La fédération des idsntiures ctoemrinidneas de Frnace ; La crhambe saidlycne française de la levure,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FANA CFE-CGC ; La FTGA FO,

Article 1er - Ressources garanties
En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2011

a) Reuosscre btrue mlesnuele giarntae hiérarchisée

La RGMH cormepnd le saarlie de bsae et tetuos les priems et gnfciriaatots esxtinat dnas l'entreprise, à l'exception de la pime d'ancienneté aux tuax prévus à l'article 13 de l'accord de mlsenauiaoitsn du 22 juin 1979 et des soemms cusontaintt un rsbmoernmeeut de frias ou versées en cetrpanitore dretice des citoodnins particulières de trviaal en roasin dsuleleques une pime spéciale a été prévue par la cennoitvn collective.

La RMGH, en vguvier à cempotr du 1er javiner 2012, est égale puor cqauhe cifoefecint hiérarchique, tel qu'il rsosret de l'accord de cfolsicatsain du 4 nrmevobe 2008, au monatnt fraingut dnas le taalebu jniot en annexe.

Dans le cas d'un hroarie de travial inférieur à la durée mentionnée en annexe, elle est réduite proportionnellement, suos réserve du reespect des disposiiitnos de l'accord du 18 mras 1999.

A cttee RGMH s'ajoute la rémunération des heuers supplémentaires calculées solen les dsnsoopiits légales.

Pour un neivau et un échelon donnés, la resrcsocoe brtue mneleslue gaairtne hiérarchisée est onbetue :

? en déduisant du mntonat de la RCA correspondante, la vaelur de la prime anelnule telle que prévue à l'article 3 ci-dessous et en divnsait le résultat par 12 ;

? en dianivst le moatnt de la RCA par 13 puor les caerds visés par la présente convention.

Aucun salarié (à l'exception naemmntot des apprentis, des jenues travailleurs, des tvrlalaeruis handicapés et des taleruitis de ctnraots de qiafolutacn et d'orientation) ne puet pverieoc une rémunération inférieure au minumim fixé par la loi, même si la rrcusose gtraiane ctnnnienvlleo daivet être inférieure à celuci.

b) Roscesure cnluloctetrae annuelle

La rusercsocoe cnrcleotultae anlulene (RCA), instituée par l'avenant n° 33 du 5 avril 1991, en vuiger à copemtr du 1er jienvar 2012, est égale, puor cahue cfenciofet hiérarchique tel qu'il rsosret de l'accord de ccsioifisaaltn du 4 nrvmoebe 2008, au monatt firgnaut dnas le taableu jniot en annexe.

La définition de la RCA est la même que celle de la RGMH visée au a.

La RCA est gaitanre au posernnel anayt au mnios 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, la régularisation iertnevnant au 31 déembre de caqhue année.

S'il y a lieu, cttee régularisation est ftiae pro rtaa tmreprios puor le psennroel rsmalisept cette cotiidon d'ancienneté au snes de l'article 19 de la criteoovnn collective.

Article 2 - Primes
En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2011

Depuis le 1er jliluet 1998, un barème d'assiette de pimers (BAP) est institué. Il sret de bsae au claud des différentes pmires prévues par la ctnoeovnn cloceivtle et l'accord de mesianostailn du 22 juin 1979 (travail de nuit, pmries de foird et de chaleur, pmire d'ancienneté, pime annuelle).

Les motnats de ce BAP, aplibpcalc à cmopetr du 1er jaienvr 2012, snot définis en annexe.

Il est attribué dnas cuqhae établissement, aux ouvriers, employés et TAM catnompt au mions 1 an d'ancienneté une pimre aenunlle calculée au poatrra du tmpe de taarvil efictef de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée puor l'établissement ; elle s'imputerait sur tuot avagate de même nutare pavnot résulter de disopisitons légales, réglementaires ou coieotenennllnvs scbispeeluts d'intervenir ultérieurement. Cette pmire puet être versée en une ou psirluves fois. Ses modalités d'application dnas l'établissement et la détermination de la période de référence, anisi que la (les) dtae (s) de versement, snot fixées en aocrccd aevc les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année qeul qu'en siot le motif, le salarié reçoit la pimre qui lui est asicuqe à la dtae de csotiaesn d'effet du contrat.

Pour les salariés aaynt 1 an d'ancienneté et mnios de 3 d'ancienneté, la pimre srea fixée à 70 % du mnnoatt de la rémunération meulnlsee de la catégorie de l'intéressé.

A ttire transitoire, puor les salariés aynat au minos 3 ans d'ancienneté, cette pimre évoluera presvegsmöeinrt sur 3 ans en apuqnalpt au montnat de la rémunération mnselelue de la catégorie de l'intéressé un tuax déterminé cmmoe siut en fictnoon de l'année.

(En pourcentage.)

Année	Ancienneté	
	De 1 à 3 ans	3 ans et plus
2011	70	80
2012	70	90
2013	70	100

A l'issue de la période tirtarosine de 3 ans, les salariés ayant au mions 3 ans d'ancienneté bénéfieront d'une prime alulnnee égale à 100 % de la RGMH de l'intéressé.

Article 3 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2011

Le présent anaenvt srea déposé à la doerticin départementale du travail, de l'emploi et de la foirtmoan porsnlinefoosele de Paris.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2011

Annexe

Barème des saliears mimnia clonveoneitnns au 1er jeivanr 2012

Base 151,67 hereus par mois

(En euros.)

Classification	Niveau	Échelon	Point	Montant annuel		Montant mensuel
				Ancienneté de 1 à 3 ans	Ancienneté de 3 ans et plus	

Ouvriers Employés	I	1	12 à 15	17 792,70	18 072,90	1 401,00
		2	16 à 19	17 973,42	18 256,47	1 415,23
		3	20 à 23	18 128,23	18 413,72	1 427,42
	II	1	24 à 27	18 283,05	18 570,97	1 439,61
		2	28 à 31	18 670,14	18 964,16	1 470,09
		3	32 à 35	19 057,24	19 357,35	1 500,57
	III	1	36 à 39	19 444,34	19 750,55	1 531,05
		2	40 à 43	19 883,12	20 196,24	1 565,60
		3	44 à 47	20 321,78	20 641,81	1 600,14
TAM	IV	1	48 à 51	20 760,44	21 087,37	1 634,68
		2	52 à 55	21 818,60	22 162,20	1 718,00
	V	1	56 à 59	22 876,64	23 236,90	1 801,31
		2	60 à 63	24 631,40	25 019,29	1 939,48
	VI	1	64 à 67	26 386,28	26 801,81	2 077,66
		2	68 à 71	29 418,53	29 881,82	2 316,42
Cadres	VII	1	72 à 75	31 077,67	31 077,67	2 390,59
		2	76 à 79	32 530,55	32 530,55	2 502,35
	VIII	1	80 à 83	33 983,17	33 983,17	2 614,09
		2	84 à 87	46 293,26	46 293,26	3 561,02
	IX	1	88 à 99	58 603,09	58 603,09	4 507,93

Contrepartie opération d'habillage-déshabillage : indemnité
fatioiafrre muelesne de 7,62 ?.

Base 151,67 heerus par mois

(En euros.)

Barème d'assiettes de pmiers au 1er jienvar 2012

Classification	Niveau	Échelon	Point	Montant
Ouvriers Employés	I	1	12 à 15	915
		2	16 à 19	970
		3	20 à 23	1 020
	II	1	24 à 27	1 075
		2	28 à 31	1 085
		3	32 à 35	1 090
	III	1	36 à 39	1 110
		2	40 à 43	1 115
		3	44 à 47	1 130
TAM	IV	1	48 à 51	1 145
		2	52 à 55	1 250
	V	1	56 à 59	1 350
		2	60 à 63	1 455
	VI	1	64 à 67	1 555
		2	68 à 71	1 665

Avenant n 60 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	Le sdaincyt français du café ; Le comité français du café ; Le scdayint de la chicorée de Fcnare ; Le scaiydnt nioanatl des faibrtncas de bolnuilos et ptogeas ; La fédération des idrsutnies ceatrdeiomnns de Fnrae ; La crabmhe silycadne française de la levure,
Syndicats signataires	La fédération générale aretiigalmnaroe CDFT ; La fédération générale des tlauleavirrs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabcas et des seerivcs aeennxs FO ; La fédération des sacdintys CTFC des commerces, sevceris et forces de vente,

Article 1er - Ressources garanties
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

a) Ressourcee burte mnilleuse gainarte hiérarchisée
La RGMH comprend le siaarle de bsa et tutes les pirms et gtaacrnoitias etnsaxit dnas l'entreprise, à l'exception de la pime d'ancienneté aux tuax prévus à l'article 13 de l'accord de msoseauantiln du 22 juin 1979 et des smmoes csunantotit un rmuobensememt de firs ou versées en cnaieptrotre dietcre des cndionitos particulières de tvrial en raoisn dlequelles une pime spéciale a été prévue par la cneovint collective.

La RGMH, en vueugr à coempr du 1er jeniar 2013, est égale puor caughe ccifinfeoot hiérarchique, tel qu'il rsroest de l'accord de cfaotisacilsn du 4 nvoerbme 2008, au mantnot fginaurt dnas le tbaaleu jnot en annexe.

Dans le cas d'un horaire de trvaail inférieur à la durée mentionnée en annexe, elle est réduite proportionnellement, suos réserve du reespt des dsitioopnsis de l'accord du 18 mras 1999.

A cttee RGMH s'ajoute la rémunération des hurees supplémentaires calculées sloen les disisooptns légales.

Pour un nevau et un échelon donnés, la rscueorse burte mnellusee girantae hiérarchisée est oetnube :

? en déduisant du mtanot de la RCA correspondante, la vlauer de la pime anullene tlée que prévue à l'article 3 ci-dessous et en divanist le résultat par 12 ;

? en dinasvit le mnnaot de la RCA par 13 puor les cedras visés par la présente convention.

Aucun salarié (à l'exception nemammtot des apprentis, des jueens travailleurs, des truaelvarils handicapés et des tiautilres de cnorttas de qulfaaciiton et d'orientation) ne puet poreevcr une rémunération inférieure au mnimum fixé par la loi, même si la rcosseure gnaitare conenilnnloevt daviet être inférieure à celuci.

b) Ressourcee ctaortncullee annuelle

La rsorecne ctaerlnotuce aelnunle (RCA), instituée par l'avenant n° 33 du 5 avrl 1991, en veuugr à ctpeomr du 1er jievanr 2013, est égale, puor chque cecniefihiérarchique tel qu'il roserst de l'accord de citiclosafasn du 4 nmvoerbe 2008, au mnnaott finrugat dnas le tlaebau jnot en annexe.

La définition de la RCA est la même que celle de la RGMH visée au a.

La RCA est gtrnaiae au pronsneel ayant au mions 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, la régularisation innrvtaent au 31 décembre de chuaqe année.

S'il y a lieu, ctete régularisation est ftaie pro rtaa tpormes puor le peoernsl rlsiasmepnt cette cotdionin d'ancienneté au snes de l'article 19 de la ciotenonn collective.

Article 2 - Primes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Depuis le 1er juillt 1998, un barème d'assiette de pemris (BAP) est institué. Il sret de bsa au clauc des différentes pmreis prévues par la cnitoevnn ctloilecve et l'accord de masauslention du 22 juin 1979 (travail de nuit, peirms de firod et de chaleur, pime d'ancienneté, pime annuelle).

Les mnattnos de ce barème d'assiette de primes, apliplbcae à cetopmr du 1er jnaeivr 2013, snot définis en annexe.

Il est attribué dnas caqhue établissement, aux ouvriers, employés et TAM contpmat au monis 1 an d'ancienneté, une pmrie aeunnle calculée au protara du temps de tiarval eteciff de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée puor l'établissement ; elle s'imputerait sur tuot aagtanve de même nrtuae pnauot résulter de dspnoiitsois légales, réglementaires ou cninovnetoleels sueptbcsleis d'intervenir ultérieurement.

Cette pmrie puet être versée en une ou psruuleis fois. Ses modalités d'application dnas l'établissement et la détermination de la période de référence, ainsi que la/les date(s) de versement, snot fixées en acrocd aevc les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en siot le motif, le salarié reçoit la pime qui lui est aucqsie à la dtae de ctiosaen d'effet du contrat.

Pour les salariés aanyt 1 an d'ancienneté et mnois de 3 ans d'ancienneté, la pime srea fixée à 70 % du mtaonnt de la rémunération msneeulle de la catégorie de l'intéressé.

A trtie transitoire, puor les salariés anayt au monis 3 ans d'ancienneté, cette prime évoluera penvmrosiesret sur 3 ans en apnpquialt au mnoatnt de la rémunération mleusnee de la catégorie de l'intéressé un tuax déterminé cmmoe siut en fcitoonn de l'année.

(En pourcentage.)

Année	Ancienneté ? 1 an et < 3 ans	Ancienneté ? 3 ans d'ancienneté
2011	70	80
2012	70	90
2013	70	100

A l'issue de la période tniisoartre de 3 ans, les salariés ayant au minos 3 ans d'ancienneté bénéfieront d'une prime anllue égale à 100 % de la RGMH de l'intéressé.

Article 3 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent ananevt srea déposé à la dirticeon départementale du travail, de l'emploi, de la fiormoatn penselfnoroise et du daguloie soaict de Paris.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Barème des srieaals mimina convinnneoels au 1er jieianvr 2013

Base 151,67 hueres par mois

(En euros.)

Classification	Niveau	Échelon	Point	Montant annuel		Montant mensuel
				Ancienneté de 1 à 3 ans	Ancienneté de 3 ans et plus	
Ouvriers Employés	I	1	12 à 15	18 196,47	18 626,31	1432,79
		2	16 à 19	18 381,21	18 815,41	1447,34
		3	20 à 23	18 539,56	18 977,51	1459,81
	II	1	24 à 27	18 697,92	19 139,60	1472,28
		2	28 à 31	19 084,95	19 535,78	1502,75
		3	32 à 35	19 472,05	19 932,02	1533,23
	III	1	36 à 39	19 859,14	20 328,26	1563,71
		2	40 à 43	20 297,85	20 777,33	1598,26
		3	44 à 47	20 736,56	21 226,40	1632,80

TAM	IV	1	48 à 51	21 175,27	21 675,47	1667,34
		2	52 à 55	22 233,33	22 758,53	1750,66
	V	1	56 à 59	23 291,39	23 841,58	1833,97
		2	60 à 63	25 046,23	25 637,87	1972,14
	VI	1	64 à 67	26 801,06	27 434,16	2110,32
		2	68 à 71	29 833,32	30 538,04	2349,08
Cadres	VII	1	72 à 75	31 502,22	31 502,22	2423,25
		2	76 à 79	32 955,10	32 955,10	2535,01
	VIII	1	80 à 83	34 407,75	34 407,75	2646,75
		2	84 à 87	46 717,84	46 717,84	3593,68
	IX	1	88 à 90	59 027,70	59 027,70	4540,59

Barème d'assiettes de primes au 1er janvier 2013

Base 151,67 heures par mois

Contrepartie opération d'habillage/déshabillage : indemnité
frtaioafire mluenlese : 7,62 ?.

(En euros.)

Classification	Niveau	échelon	Point	Montant
Ouvriers Employés	1	1	12 à 15	915
		2	16 à 19	970
		3	20 à 23	1 020
	2	1	24 à 27	1 075
		2	28 à 31	1 085
		3	32 à 35	1 090
	3	1	36 à 39	1 110
		2	40 à 43	1 115
		3	44 à 47	1 130
TAM	4	1	48 à 51	1 145
		2	52 à 55	1 250
	5	1	56 à 59	1 350
		2	60 à 63	1 455
	6	1	64 à 67	1 555
		2	68 à 71	1 665

Avenant n° 2 du 6 janvier 2014 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	L'Alliance 7 ; Le SIFG ; La CFSL ; Le CFC ; La FALEDIM ; Le SFC,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le tableau des minima conventionnels de la convention collective nationale des cinq branches des industries et métiers fixé par l'avenant du 11 décembre 2012 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

Article 2 - Egalité salariale entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les pratiques garanties rappelées qu'elles se sont expressément engagées dans le cadre de l'accord du 11 juillet 2011 sur l'emploi

des femmes et des hommes dans les entreprises améliorant à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes et à définir, le cas échéant, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération existant entre eux.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2014. Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de sondage conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties concernées que le présent avenant constitue un accord national de la branche ; par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient puls favorables aux salariés.

Article 4 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au conseil des prud'hommes de Paris. Son extension sera demandée.

Article - Annexe

Grille des salaires minima conventionnels au 1er janvier 2014

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

(Base 151,67 euros par mois)

(En euros.)

Cat.	Niveau	Échelon	Point	Montant annuel		Montant mensuel
				Ancienneté de 1 à 3 ans	Ancienneté de 3 ans et plus	
O / E	I	E1	12 à 15	18 396,59	18 831,16	1 448,55
		E2	16 à 19	18 583,41	19 022,39	1 463,26
		E3	20 à 23	18 743,52	19 186,28	1 475,87
	II	E1	24 à 27	18 903,63	19 350,18	1 488,48
		E2	28 à 31	19 294,86	19 750,64	1 519,28
		E3	32 à 35	19 686,21	20 151,24	1 550,10
	III	E1	36 à 39	20 077,57	20 551,84	1 580,91
		E2	40 à 43	20 521,18	21 005,93	1 615,84
		E3	44 à 47	20 964,66	21 459,89	1 650,76
TAM	IV	E1	48 à 51	21 408,15	21 913,85	1 685,68
		E2	52 à 55	22 477,95	23 008,92	1 769,92
	V	E1	56 à 59	23 547,62	24 103,87	1 854,14
		E2	60 à 63	25 321,69	25 919,84	1 993,83
	VI	E1	64 à 67	27 095,88	27 735,94	2 133,53
		E2	68 à 71	30 161,48	30 873,96	2 374,92
Cadres	VII	E1	72 à 75	31 848,77	31 848,77	2 449,91
		E2	76 à 79	33 317,64	33 317,64	2 562,90
	VIII	E1	80 à 83	34 786,24	34 786,24	2 675,86
		E2	84 à 87	47 231,74	47 231,74	3 633,21
	IX	E1	88 à 90	59 676,97	59 676,97	4 590,54

Barème d'assiettes de prémis au 1er janvier 2014

Indemnité habillage/déshabillage

(Base 151,67 euros par mois)

Contrepartie opération d'habillage/de déshabillage ; indemnité fariofiante mesurée : 7,62 ?.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon	Point	
O/E	I	E1	12 à 15	915
		E2	16 à 19	970
		E3	20 à 23	1 020
	II	E1	24 à 27	1 075
		E2	28 à 31	1 085
		E3	32 à 35	1 090
	III	E1	36 à 39	1 110
		E2	40 à 43	1 115
		E3	44 à 47	1 130
TAM	IV	E1	48 à 51	1 145
		E2	52 à 55	1 250
	V	E1	56 à 59	1 350
		E2	60 à 63	1 455
	VI	E1	64 à 67	1 555
		E2	68 à 71	1 665

Avenant n° 6 du 23 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	L'Alliance 7 ; La CFSL ; Le CFC ; La FLAIDEM ; Le SFC ; Les eisenrpets des glcaes et surgelés,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le talbaeu des mimnia ctvenonnnoelis de la conveinton cellitvcoenlntaie des cniq bhnaecrs des ireiudtsns aeemtairlins diverses, fixé par l'avenant du 6 jvaenir 2014 est remplacé par le taaelbu jniot au présent avenant.

Article 2 - Egalité salariale entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les piarets sntaagiires rlalneppet l'importance qu'elles anacettht au piicrpne d'égalité poeellofnrise etnre les hmeoms et les femmes, et puls particulièremet à culei d'égalité des rémunérations.

Les paierts sniretaaigs du présent acrocd rlaenpelpt également aux eerrisentsps suoimess à l'obligation allneune de négocier que les différences de rémunération ernte les heomms et les femmes, si elels existent, dvoenit être supprimées, clea conformément aux dptiosisins de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail, et que ces etsrpieens dneviot définir les meresus sectpulsbeis de spupmrier les écarts de rémunération etnre les hommes et les femmes.

Article 3 - Entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent aeavnnt ertne en vueugir le 1er jainver 2016. Il srea notifié aux ooorintnagsis syacdliens à l'issue de la période de santrguie conformément aux doptsiioinss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail. Les parteis cvennenriiot que le présent avnenat csuntiote un aoccrd natriomf de bharcne ; par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de qlque naveiu que ce siot ne pruroa déroger à ses dispositions, à minos que celles-ci ne sioent puls frbovaelas aux salariés.

Article 4 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aennavt srea déposé à la doicitren des rienoalts du tiaravl du ministère de l'emploi, de la cohésion saiocle et du lnmoeggt et au cesionl des prud'hommes de Paris. Son etixenosn srea demandée.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Grille des saliraes miinma cninlenenvtoos au 1er jivaner 2016

(Base 151,67 hueers par mois)

(En euros.)

Cat.	Niveau	Échelon	Points	Montant annuel	Montant mensuel
O/E	I		Ancienneté de 1 à 3 ans	Ancienneté de 3 ans et plus	
		E1	12 à 15	18 664,17	1 469,62
		E2	16 à 19	18 769,24	1 477,89
	II	E3	20 à 23	18 930,98	1 490,63
		E1	24 à 27	19 092,73	1 503,36
		E2	28 à 31	19 487,80	1 534,47
		E3	32 à 35	19 883,13	1 565,60
	III	E1	36 à 39	20 278,33	1 596,72
		E2	40 à 43	20 726,38	1 632,00
		E3	44 à 47	21 174,30	1 667,27
TAM	IV	E1	48 à 51	21 622,22	1 702,54
		E2	52 à 55	22 702,76	1 787,62
	V	E1	56 à 59	23 783,05	1 872,68
		E2	60 à 63	25 574,86	2 013,77
	VI	E1	64 à 67	27 366,79	2 154,87
		E2	68 à 71	30 463,10	2 398,67
Cadres	VII	E1	72 à 75	32 167,32	2 474,41
		E2	76 à 79	33 650,88	2 588,53
	VIII	E1	80 à 83	35 134,04	2 702,62
		E2	84 à 87	47 704,05	3 669,54
	IX	E1	88 à 90	60 273,79	4 636,45

frtoaaifrie mesenlule : 7,62 ?.

Barème d'assiettes de pmries au 1er jaienvr 2016 (Base 151,67 hurees par mois)

(En euros.)

Indemnité habillage/déshabillage :
Contrepartie opération d'habillage/de déshabillage ; indemnité

Catégorie	Niveau	Échelon	Points
-----------	--------	---------	--------

O/E	I	E1	12 à 15	915
		E2	16 à 19	970
		E3	20 à 23	1 020
	II	E1	24 à 27	1 075
		E2	28 à 31	1 085
		E3	32 à 35	1 090
	III	E1	36 à 39	1 110
		E2	40 à 43	1 115
		E3	44 à 47	1 130
TAM	IV	E1	48 à 51	1 145
		E2	52 à 55	1 250
	V	E1	56 à 59	1 350
		E2	60 à 63	1 455
	VI	E1	64 à 67	1 555
		E2	68 à 71	1 665

Avenant n° 8 du 2 mars 2017 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 CSFL CFC FEDALIM EGS glaces Association des eesprnts des glaces
Syndicats signataires	CSFV CFTC FGA CFDT

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le tableau des minima conventionnels de la convention collective des 5 bchérans des ietdnrius altaineimrs diseevrs fixé par l'avenant du 23 février 2016 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

Article 2 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les pratiques sigatrneas rpepenlalt l'importance qu'elles ateahcntt au pcprire d'égalité prnonroieslfese etre les hmoes et les femmes, et puls particulièrement cueli d'égalité des rémunérations.

Les ptreias saginrieats du présent accord rppleplanet également aux etiprseenrs sumoeiss à l'obligation auenlnle de négocier, que les différences de rémunération entre les hmeoms et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, clea conformément aux

dpsotoisnis de l'article L. 2242-7 du code du travail, et que ces entrées definir les mrsuees scbstelupis de supeirmp les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent avenant ertne en viuuger le 1er jaivnr 2017. Il srea notifié aux oraatgnosis salindeycs à l'issue de la période de suirngae conformément aux dtiopissons de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Les parets coenvinennt que le présent aevnat ctutisone un acocrd narmiotf de la branche, par conséquent, auucn acrcod d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niaevu que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à mnois que celles-ci ne soient puls falvoabers aux salariés.

Article 4 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent anenavt srea déposé à la dicireton des rlaoeitns du tiaavr du ministère de l'emploi, de la cohésion scilaoe et du lnogemt et au conseil des prud'hommes de Paris. Son eenotxsin srea demandée.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Grille des salaires minima conventionnels au 1er janvier 2017

(Base 151,67 euros par mois)

(En euros.)

Cat.	Niveau	Échelon	Points	Montant annuel		Montant mensuel
				Ancienneté ? 1 an et < 3 ans	Ancienneté ? 3 ans	
O/E	1	E1	12 à 15	18?837,53	19?282,51	1?483,27
		E2	16 à 19	18?919,32	19?366,23	1?489,71
		E3	20 à 23	19?082,51	19?533,28	1?502,56
	2	E1	24 à 27	19?245,45	19?700,07	1?515,39
		E2	28 à 31	19?643,72	20?107,75	1?546,75
		E3	32 à 35	20?042,12	20?515,56	1?578,12
	3	E1	36 à 39	20?440,52	20?923,37	1?609,49
		E2	40 à 43	20?892,26	21?385,78	1?645,06
		E3	44 à 47	21?343,75	21?847,93	1?680,61

	4	E1 E2	48 à 51 52 à 55	21?795,23 22?884,38	22?310,08 23?424,96	1?716,16 1?801,92
TAM	5	E1 E2	56 à 59 60 à 63	23?973,28 25?779,48	24?539,58 26?388,44	1?887,66 2?029,88
	6	E1 E2	64 à 67 68 à 71	27?585,79 30?706,82	28?237,43 31?432,18	2?172,11 2?417,86
Cadres	7	E1 E2	72 à 75 76 à 79	32?424,73 33?920,12	32?424,73 33?920,12	2?494,21 2?609,24
	8	E1 E2	80 à 83 84 à 87	35?415,12 48?085,70	35?415,12 48?085,70	2?724,24 3?698,90
	9	E1	88 à 90	60?756,02	60?756,02	4?673,54

Indemnité habillage/déshabillage :

Contrepartie opération d'habillage/de déshabillage : indemnité fatoiriafre mlnelusee : 8 ?.

Barème d'assiettes de primes

(Base 151,67 herues par mois)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon	Points	Montant mensuel
O/E	N1	E1	12 à 15	915,00
		E2	16 à 19	970,00
		E3	20 à 23	1?020,00
	N2	E1	24 à 27	1?075,00
		E2	28 à 31	1?085,00
		E3	32 à 35	1?090,00
	N3	E1	36 à 39	1?110,00
		E2	40 à 43	1?115,00
		E3	44 à 47	1?130,00
TAM	N4	E1	48 à 51	1?145,00
	E2	52 à 55	1?250,00	
	N5	E1	56 à 59	1?350,00
		E2	60 à 63	1?455,00
	N6	E1	64 à 67	1?555,00
		E2	68 à 71	1?665,00

Avenant n°10 du 22 février 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2018

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; CFC ; FEDALIM ; EGS glaecs ; Association des espeertrins des glaces,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le « taelabu des miimna cotonnonnilvnes » de la ceivntnooncticvoelle nnatoliae des 5 bahrecns des iustdnries aneeirtmials dvrseies fixé par l'avenant du 2 mras 2017 est remplacé par le taebbau jinot au présent avenant.

(1) Aitclre étendu suos réserve de l'application des dinsiootipss réglementaires ptraont faotixin du sarliae mmiunim isonpnerriftoensel de croissance.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 2 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les paerits satagnreiis reealnlppt l'importance qu'elles acentahtt au prcpinie d'égalité pofslnenelrisoe enre les hmeoms et les

femmes, et puls particulièremet cueli d'égalité des rémunérations.

Les pirates staraigeins du présent acrcod relplpeant également aux enierrestps soemusis à l'obligation alnnluee de négocier, que les différences de rémunération etnre les hmemos et les femmes, si eells existent, denivoit être supprimées, clea conformément aux dpsinoiosts de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail, et que ces eiprsnteess dneviot définir les mresues ssclbeptius de smeuruppr les écarts de rémunération enre les hmemos et les femmes.

(1) Aitclre étendu suos réserve que la référence à l'article L. 2242-7 du cdoe du tivaarl siot etdunene comme la référence à l'article L. 2242-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anaenvt ernte en vugeuir le 1er jeiavn 2018.

Il srea notifié aux oonairsgitans saylinches à l'issue de la période de srratique conformément aux dsoiopitsnis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Les paerits cvnnenneoit que le présent anaevnt ctnstouie un aocrcd ntormaif de la branche, par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de qleque niaeuv que ce siot ne pruora déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne sneiot puls fraboeavls auxsalarisiés(1).

(1) Ctmpte tneu du neuvol oneannrcmeodnt des nvueiax de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sbtmpeere 2017, alinéa exclu de l'extension. En eefft dès lros que les siluantptos ceovntllneoens de bcrahne vsient une gîrille slalaarie (comportant une aitsese qui intègre des compléments de salaire) et par auelliirs un barème d'assiette de primes, et qu'elles dopinesst qu'on ne puet y déroger que dnas un snes puls

favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 4 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent arrêté sera déposé à la direction des ressources humaines du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et au conseil des prud'hommes de Paris. Son inscription sera demandée.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe

Grille des salaires minima connexions au 1er janvier 2018

Barème de rehaussements garanties

Base : 151,67 heures par mois.

(En euros.)

Cat.	Niveau	Échelon	Points	Ressources garanties		
				Annuelles		Mensuelles
				Ancienneté ? 1 et < 3 ans	Ancienneté ? 3 ans	
O/E	1	E1	12 à 15	19 068,67	19 519,11	1 501,47
		E2	16 à 19	19 184,23	19 637,40	1 510,57
		E3	20 à 23	19 349,60	19 806,68	1 523,59
	2	E1	24 à 27	19 514,85	19 975,83	1 536,60
		E2	28 à 31	19 859,75	20 328,88	1 563,76
		E3	32 à 35	20 262,65	20 741,29	1 595,48
	3	E1	36 à 39	20 665,42	21 153,58	1 627,20
		E2	40 à 43	21 122,03	21 620,97	1 663,15
		E3	44 à 47	21 578,50	22 088,23	1 699,09
TAM	4	E1	48 à 51	22 013,19	22 533,19	1 733,32
		E2	52 à 55	23 113,24	23 659,22	1 819,94
	5	E1	56 à 59	24 213,03	24 784,99	1 906,54
		E2	60 à 63	26 037,27	26 652,33	2 050,18
	6	E1	64 à 67	27 861,64	28 519,79	2 193,83
		E2	68 à 71	31 013,88	31 746,49	2 442,04
Cadres	7	E1	72 à 75	32 748,92	32 748,92	2 519,15
		E2	76 à 79	34 259,30	34 259,30	2 635,33
	8	E1	80 à 83	35 769,28	35 769,28	2 751,48
		E2	84 à 87	48 566,51	48 566,51	3 735,89
	9	E1	88 à 90	61 363,60	61 363,60	4 720,28

Indemnité habillage/déshabillage :

Barème d'assiettes de primes

Contrepartie opération d'habillage/déshabillage : indemnité fonctionnelle mensuelle : 8 %.

Base : 151,67 heures par mois.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon	Points	Montant mensuel
O/E	N1	E1	12 à 15	915,00
		E2	16 à 19	970,00
		E3	20 à 23	1 020,00
	N2	E1	24 à 27	1 075,00
		E2	28 à 31	1 085,00
		E3	32 à 35	1 090,00
	N3	E1	36 à 39	1 110,00
		E2	40 à 43	1 115,00
		E3	44 à 47	1 130,00
TAM	N4	E1	48 à 51	1 145,00
		E2	52 à 55	1 250,00
	N5	E1	56 à 59	1 350,00
		E2	60 à 63	1 455,00
	N6	E1	64 à 67	1 555,00
		E2	68 à 71	1 665,00

Avenant n°14 du 12 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2020

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; CFC ; FEDALIM ; EGS ; Association des entreprises des glaces,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le « tableau des minima conventionnels » de la convention collective des métiers des industries et services à la personne et à l'habitat et à la construction du 21 février 2019 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

Cette négociation s'est trouée dans le cadre de la CIPPNC mise en place par l'avenant n° 11 du 21 novembre 2018.

Article 2 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les parties s'engagent à l'importance qu'elles accorderont au principe d'égalité entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Les parties s'engagent également aux équivalences entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, dans conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail, et que ces errements devront définir les mesures nécessaires de sirupempr

les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3 *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les parties précisent qu'aucune disposition spécifique n'est édictée concernant les périodes de moins de 50 salariés au regard de la thématique de l'avenant « Saeurs minimales ».

Article 4 - Entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le barème des rémunérations ci-joint entre en vigueur le 1er janvier 2020.

La prime d'habillage et déshabillage évolue à compter du 1er mars 2020. Quant au barème d'assiettes de primes, il reste inchangé.

Il sera notifié aux salariés lors de l'issue de la période de renouvellement conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 5 - Dépôt, Extension *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant sera déposé à la direction des ressources humaines du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et au conseil des prud'hommes de Paris. Son envoi sera demandé.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe Minima conventionnels

Application au 1er janvier 2020.

Barème de garanties

Catégorie	Niveau	Échelon	Points	Ressources gagnantes (base 151,67 heures par mois)		
				Annuelles		Mensuelles
				Anc. > ou = 1 et < 3 ans	Anc. > ou = 3 ans	
Ouvrier/employé	1	E1	12 à 15	19 609,18	20 072,39	1 544,03
		E2	16 à 19	19 783,42	20 250,75	1 557,75
		E3	20 à 23	19 953,99	20 425,34	1 571,18
	2	E1	24 à 27	20 124,29	20 599,67	1 584,59
		E2	28 à 31	20 480,02	20 963,80	1 612,60
		E3	32 à 35	20 895,56	21 389,16	1 645,32
	3	E1	36 à 39	21 310,85	21 814,26	1 678,02
		E2	40 à 43	21 781,77	22 296,30	1 715,10
		E3	44 à 47	22 252,43	22 778,08	1 752,16
TAM	4	E1	48 à 51	22 700,74	23 236,96	1 787,46
		E2	52 à 55	23 835,11	24 398,21	1 876,78
	5	E1	56 à 59	24 969,34	25 559,18	1 966,09
		E2	60 à 63	26 850,47	27 484,79	2 114,21
	6	E1	64 à 67	28 731,84	29 410,59	2 262,35
		E2	68 à 71	31 982,54	32 738,00	2 518,31
Cadre	7	E1	72 à 75	33 771,77	33 771,77	2 597,83
		E2	76 à 79	35 329,40	35 329,40	2 717,65
	8	E1	80 à 83	36 886,46	36 886,46	2 837,42
		E2	84 à 87	50 083,42	50 083,42	3 852,57
	9	E1	88 à 90	63 280,20	63 280,20	4 867,71

Indemnité habillage/déshabillage :
Contrepartie opération d'habillage/déshabillage ? indemnité
frorfliaatf mseulnlee : 8,10 ?.

Barème d'assiettes de primes
Base 151,67 hreues par mois.

Catégorie	Niveau	Échelon	Points	Prime
Ouvrier/employé	1	E1	12 à 15	933,30
		E2	16 à 19	989,40
		E3	20 à 23	1 040,40
	2	E1	24 à 27	1 096,50
		E2	28 à 31	1 106,70
		E3	32 à 35	1 111,80
	3	E1	36 à 39	1 132,20
		E2	40 à 43	1 137,30
		E3	44 à 47	1 152,60
TAM	4	E1	48 à 51	1 167,90
		E2	52 à 55	1 275,00
	5	E1	56 à 59	1 377,00
		E2	60 à 63	1 484,10
	6	E1	64 à 67	1 586,10
		E2	68 à 71	1 698,30

Avenant n° 16 du 21 janvier 2022 relatif aux salaires au 1er janvier 2022

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; EGS glaces,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le « tbaaelu des mimnia cneoevltonins » de la ctionneiovn ceoltvile nolinaate des 5 beahrncs des itsudirnes aentrimelias drsevies fixé par l'avenant n° 14 est remplacé par le tbaaelu jniot au présent avenant.

Cette négociation s'est tneue dnas le cadre de la CPPNIC msie en pacle par l'avenant n° 11 du 21 nromebve 2018.

Article 2 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les paeirts srteainigs rnlappelet l'importance qu'elles aceahntt au pnrcipié d'égalité plinnreosfeolse enrte les hoemms et les femmes, et puls particulièremet à ceuli d'égalité des rémunérations.

Les ptiraes sragneiaits du présent ananvet rneaepllpt également aux eepriersts ssueomis à l'obligation anulenle de négocier, que les différences de rémunération ernte les homems et les femmes, si eells existent, dvienot être supprimées, clea conformément aux dioiopsitsns de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail, et que ces eiepsrertns dneovit définir les mreesus sieecbpsults de spupiemrr les écarts de rémunération entre les homems et les femmes.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les praiets précisent qu'aucune soiltpliaun spécifique n'est édictée ccnnanret les esretirents de mions de 50 salariés au regard de la thématique de l'avenant « silareas mimnia ». En eeft cet avanent diot s'appliquer qleuuqe que siot la tlilae de l'entreprise.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022
Le barème des rsueerscos gintaeras ci-joint ernte en vuuegir le 1er jinaevr 2022.

La pimre d'habillage et déshabillage asnii que le barème d'assiettes de primies resetnt inchangés.

Il srea notifié aux oitosignaans secandylis à l'issue de la période de sngrauite conformément aux dooisitsnps de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article 5 - Dépôt, Extension et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à la législation en vigueur, dès lros qu'il n'aurait pas fiat l'objet d'une oipsipoton régulièremet exercée par les onoiagsnartis sdnaceylis représentatives, le présent aorcccd frea l'objet d'un dépôt et d'une dmdeane d'extension en aiiplpotacn des altceirs L. 2231-6, D. 231-2 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent accrod frea également l'objet d'une pilcubotain sur la bsae de données nalaintoe ans une viroesn ne cnortpoamt pas les nmos et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe
Minima cnlontneeivons / Aticipaplon au 1er jinaevr 2022

(En euros.)

Barème de reessucros garanties		Ressources grtaaneis / Bsae 151,67 hereus par mois	
		Annuelles	Mensuelles
		Anc > ou = 1 et < 3 ans	Anc > ou = 3 ans

O / E	Niveau 1	E1	12 à 15 points	20 410,42	20 892,56	1 607,12
		E2	16 à 19 points	20 588,60	21 074,95	1 621,15
		E3	20 à 23 points	20 762,09	21 252,53	1 634,81
	Niveau 2	E1	24 à 27 points	20 935,31	21 429,85	1 648,45
		E2	28 à 31 points	21 237,82	21 739,51	1 672,27
		E3	32 à 35 points	21 647,78	22 159,15	1 704,55
	Niveau 3	E1	36 à 39 points	22 056,72	22 577,75	1 736,75
		E2	40 à 43 points	22 544,15	23 076,69	1 775,13
		E3	44 à 47 points	23 031,32	23 575,37	1 813,49
TAM	Niveau 4	E1	48 à 51 points	23 381,72	23 934,04	1 841,08
		E2	52 à 55 points	24 550,11	25 130,04	1 933,08
	Niveau 5	E1	56 à 59 points	25 718,39	26 325,91	2 025,07
		E2	60 à 63 points	27 656,03	28 309,32	2 177,64
	Niveau 6	E1	64 à 67 points	29 593,79	30 292,86	2 330,22
		E2	68 à 71 points	32 942,02	33 720,18	2 593,86
Cadres	Niveau 7	E1	72 à 75 points	34 784,88	34 784,88	2 675,76
		E2	76 à 79 points	36 389,34	36 389,34	2 799,18
	Niveau 8	E1	80 à 83 points	37 993,02	37 993,02	2 922,54
		E2	84 à 87 points	51 585,95	51 585,95	3 968,15
	Niveau 9	E1	88 à 90 points	65 178,62	65 178,62	5 013,74

Indemnité habillage/déshabillage. Cptiroertane opération d'habillage / déshabillage : indemnité ffroiartae meulelnse : 8,10 ?

Indemnité habillage/?déshabillage	
Contrepartie opération d'habillage / déshabillage :	indemnité faorrftaie mueesllne : 8,10 euros

Barème d'assiettes de piemrs au 1er jaivenr 2022

Base 151,67 herues par mois.

(En euros.)

O/E	N1	E1	12 à 15 points	933,30
		E2	16 à 19 points	989,40
		E3	20 à 23 points	1 040,40
	N2	E1	24 à 27 points	1 096,50
		E2	28 à 31 points	1 106,70
		E3	32 à 35 points	1 111,80
	N3	E1	36 à 39 points	1 132,20
		E2	40 à 43 points	1 137,30
		E3	44 à 47 points	1 152,60
TAM	N4	E1	48 à 51 points	1 167,90
		E2	52 à 55 points	1 275,00
	N5	E1	56 à 59 points	1 377,00
		E2	60 à 63 points	1 484,10
	N6	E1	64 à 67 points	1 586,10
		E2	68 à 71 points	1 698,30

Avenant n° 17 du 6 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2023

Le tealbau des mmnia conotinlnveens de la coitonvnen ctiolceve nntlaioae des 5 bercnhas des itedsirnus alrmeaeintis dieservs fixé par l'avenant n° 16 est remplacé par le taalebu jonit au présent avenant.

Cette négociation s'est tneue dnas le crade de la CIPPNC msie en pcale par l'avenant n° 11 du 21 nmbveroe 2018.

Article 2 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Signataires	
Patrons signataires	ALLIANCE 7 ; CSFL ; FEDALIM,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les pteiras snaigaeitrs rleanpelpt l'importance qu'elles ahantcett au pnripcie d'égalité plfnlooreeisse ernte les heomms et les femmes, et puls particulièremet à ceuli d'égalité des rémunérations.

Les ptiaers snteraaiigs du présent aaennvt rnppleael également

aux esreneiptrs sisouems à l'obligation anlulene de négocier, que les différences de rémunération ernte les hmeoms et les femmes, si elcls existent, doniev être supprimées, clea conformément aux dtiiposnosis de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail, et que ces eereinsrpts dovoit definir les msueres spuictcsbles de spepurimr les écarts de rémunération ernte les hoemms et les femmes.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les ptreias précisent qu'aucune slattupioin spécifique n'est édictée cenoanrcnt les ernrptseies de mnios de 50 salariés au reragd de la thématique de l'avenant « Siraelas miimna ». En efet cet anevant diot s'appliquer quelque que siot la tlaile de l'entreprise.

Article 4 - Aération de la grille des minima
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les penratraeis sicouax cinnennevoit de pvruriose l'aération de la grile à l'occasion des négociations sur les mimmia qui intégreront des dusisoisnscs sur la stcructre de la gilrlle des mmnia et les écarts enatxsits etnre les nuveaux et les échelons.

Article 5 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les pariets s'engagent à réexaminer dnas les murlieles délais la grile srilaae de la branche, en cas de raotsaeiolirvn au curos de l'année du Smic, si celui-ci devint supérieur au mmnia du nvieau 1 échelon 1 du barème de ruecrseoss giartenas prévu au présent

accord.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le barème des reuoscerss geatniras asnii que le barème d'assiettes de piemrs eertnt en vguueir le 1er jinveair 2023.

La prime d'habillage et déshabillage rtsee inchangée.

Le présent aennavt srea notifié aux onarigisntoas syedcinlas à l'issue de la période de staugne conformément aux dsptniosoiis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article 7 - Dépôt. Extension et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fiat l'objet d'une ospoiiotpn régulièremet exercée par les oanniaoritgss sniaedlcys représentatives, le présent aenanvt frea l'objet d'un dépôt et d'une daenmde d'extension en aolapticin des aircets L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

(En euros.)

Barème de rosecrues gteairnas atolipcipan au 1er jivner 2023						
			Ressources garanties/Base 151,67 heerus par mois			
			Annuelles		Mensuelles	
O/E	Niveau 1	E1	12 à 15 points	21 758, 66	22 272, 64	1 713, 28
		E2	16 à 19 points	21 934, 80	22 452, 95	1 727, 15
		E3	20 à 23 points	22 108, 29	22 630, 53	1 740, 81
	Niveau 2	E1	24 à 27 points	22 281, 51	22 807, 85	1 754, 45
		E2	28 à 31 points	22 584, 03	23 117, 51	1 778, 27
		E3	32 à 35 points	22 993, 98	23 537, 15	1 810, 55
	Niveau 3	E1	36 à 39 points	23 529, 92	24 085, 75	1 852, 75
		E2	40 à 43 points	23 890, 35	24 454, 69	1 881, 13
		E3	44 à 47 points	24 377, 52	24 953, 37	1 919, 49
TAM	Niveau 4	E1	48 à 51 points	25 108, 91	25 702, 04	1 977, 08
		E2	52 à 55 points	25 896, 31	26 508, 04	2 039, 08
	Niveau 5	E1	56 à 59 points	27 064, 59	27 703, 91	2 131, 07
		E2	60 à 63 points	29 002, 23	29 687, 32	2 283, 64
	Niveau 6	E1	64 à 67 points	30 939, 94	31 670, 86	2 436, 22
		E2	68 à 71 points	34 288, 82	35 098, 18	2 699, 86
Cadres	Niveau 7	E1	72 à 75 points	36 422, 88	36 422, 88	2 801, 76
		E2	76 à 79 points	37 767, 34	37 767, 34	2 905, 18
	Niveau 8	E1	80 à 83 points	39 371, 02	39 371, 02	3 028, 54
		E2	84 à 87 points	52 963, 95	52 963, 95	4 074, 15
	Niveau 9	E1	88 à 90 points	66 556, 62	66 556, 62	5 119, 74

Indemnité habillage/déshabillage

friatfoaie msnlueele : 8,10 euros.

Contrepartie opération d'habillage/déshabillage : indemnité

(En euros.)

Barème d'assiettes de pimres au 1er jnveair 2023
Base 151,67 heurus par mois

O/E	N1	E1	12 à 15 points	970, 63
		E2	16 à 19 points	1 028, 97
		E3	20 à 23 points	1 082, 02
	N2	E1	24 à 27 points	1 140, 36
		E2	28 à 31 points	1 150, 97
		E3	32 à 35 points	1 156, 27
	N3	E1	36 à 39 points	1 177, 49
		E2	40 à 43 points	1 182, 79
		E3	44 à 47 points	1 198, 70
TAM	N4	E1	48 à 51 points	1 214, 62
		E2	52 à 55 points	1 326
	N5	E1	56 à 59 points	1 432, 08
		E2	60 à 63 points	1 543, 46
	N6	E1	64 à 67 points	1 649, 54
		E2	68 à 71 points	1 766, 23

Avenant n° 19 du 9 juin 2023 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er juillet 2023

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Signataires	
Patrons signataires	ALLIANCE 7 ; CSFL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le « tableau des minima conventionnels » de la convention collective nationale des brancards des interventions aériennes assurées fixé par l'avenant n° 17 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

Cette négociation s'est tenue dans le cadre de la CIPNPC mise en place par l'avenant n° 11 du 21 novembre 2018.

Article 2 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les parties signataires reconnaissent l'importance qu'elles accorde à l'égalité entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les parties signataires du présent avenant rappellent également aux entreprises toutes celles qui existent, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, dans conformité aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures nécessaires pour les écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les parties précisent qu'aucune disposition spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard de la thématique de l'avenant « Saines minima ». En effet, cet avenir doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 - Aération de la grille des minima

(En euros.)

Les parties rappellent l'engagement pris dans l'avenant n° 17, de poursuivre l'aération de la grille à l'occasion des négociations sur les minima qui intégreront des discussions sur la structure de la grille des minima et les écarts entre les niveaux et les échelons.

Article 5 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les parties rappellent l'engagement pris dans l'avenant n° 17, de s'engager à réexaminer dans les meilleurs délais la grille structurelle de la branche, en cas de rajeunissement au cours de l'année du Smic, si celui-ci devient supérieur au niveau du niveau 1 échelon 1 du barème de ressources garanties prévu au présent accord.

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le barème des ressources garanties entre en vigueur le 1er juillet 2023.

Le barème d'assiettes de permis ainsi que la partie d'habillage et déshabillage reste inchangé.

Le présent avenir sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 7 - Dépôt, extension et publicité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une option régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenir sera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Annexe

Barème de reosciures garanties Application au 1er juillet 2023

			Ressources garanties/Base 151,67 herues par mois			
			Annuelles		Mensuelles	
			Ancienneté > ou = 1 et < 3 ans	Ancienneté > ou = 3 ans		
O/E	Niveau 1	E1	12 à 15 points	22 240,24	22 765,60	1 751,20
		E2	16 à 19 points	22 416,39	22 945,91	1 765,07
		E3	20 à 23 points	22 589,87	23 123,49	1 778,73
	Niveau 2	E1	24 à 27 points	22 763,10	23 300,81	1 792,37
		E2	28 à 31 points	23 065,61	23 610,47	1 816,19
		E3	32 à 35 points	23 475,57	24 030,11	1 848,47
	Niveau 3	E1	36 à 39 points	24 011,51	24 578,71	1 890,67
		E2	40 à 43 points	24 371,94	24 947,65	1 919,05
		E3	44 à 47 points	24 859,11	25 446,33	1 957,41
TAM	Niveau 4	E1	48 à 51 points	25 590,50	26 195,00	2 015,00
		E2	52 à 55 points	26 377,90	27 001,00	2 077,00
	Niveau 5	E1	56 à 59 points	27 546,17	28 196,87	2 168,99
		E2	60 à 63 points	29 483,81	30 180,28	2 321,56
	Niveau 6	E1	64 à 67 points	31 421,58	32 163,82	2 474,14
		E2	68 à 71 points	34 769,81	35 591,14	2 737,78
Cadres	Niveau 7	E1	72 à 75 points	36 915,84	36 915,84	2 839,68
		E2	76 à 79 points	38 260,30	38 260,30	2 943,10
	Niveau 8	E1	80 à 83 points	39 863,98	39 863,98	3 066,46
		E2	84 à 87 points	53 456,91	53 456,91	4 112,07
	Niveau 9	E1	88 à 90 points	67 049,58	67 049,58	5 157,66

Indemnité habillage/déshabillage

Contrepartie opération d'habillage/déshabillage : indemnité fitrarfiaoae mueelnse : 8,10 euros.

Barème d'assiettes de pemirs 2023 (en vuugeir duieps le 1er jaienvr 2023)					
Base 151,67 heures par mois					
O/E	N1	E1	12 à 15 points	970,63	
		E2	16 à 19 points	1 028,97	
		E3	20 à 23 points	1 082,02	
	N2	E1	24 à 27 points	1 140,36	
		E2	28 à 31 points	1 150,97	
		E3	32 à 35 points	1 156,27	
	N3	E1	36 à 39 points	1 177,49	
		E2	40 à 43 points	1 182,79	
		E3	44 à 47 points	1 198,70	
TAM	N4	E1	48 à 51 points	1 214,62	
		E2	52 à 55 points	1 326	
	N5	E1	56 à 59 points	1 432,08	
		E2	60 à 63 points	1 543,46	
	N6	E1	64 à 67 points	1 649,54	
		E2	68 à 71 points	1 766,23	

Avenant n 28 du 10 janvier 2025 relatif aux minima conventionnels, aux indemnités et aux primes

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; Collectif Café,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGA CDFT ; FGTA FO ,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le tableau des miinma cnteieovnnnols de la cvneotoinn cvcilletoe

l'avenant n° 22 du 19 juillet 2024 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

Cette négociation s'est tenue dans le cadre de la CPINPC mise en place par l'avenant n° 11 du 21 novembre 2018.

Article 2 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les parties se sont accordées pour souligner l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et les femmes et plus particulièrement à celle d'égalité des rémunérations.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation applicable de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures nécessaires pour réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les parties soulignent précisément que compte tenu de la thématique du présent avenir qui a vocation à s'appliquer à tous les secteurs d'activité quelle que soit leur taille, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Aération de la grille des minima
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les parties rappellent l'engagement pris dans l'avenant n° 17 de la loi sur l'aération de la grille des minima sur le moyen terme.

Ainsi, si le contexte économique le permet, la négociation sur les

minima 2026 intégrera de nouveau et pour la dernière fois, dans le cadre de cet engagement, des discussions sur la surtaxe de la grille et les écarts existants entre les niveaux et échelons, dont en particulier le pinement des échelons du niveau 3, échelon 2 ainsi que le rapprochement des écarts entre le premier et deuxième échelon de la grille.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le dépôt du présent avenir est fixé pour le 1er janvier 2025.

Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de consultation conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 6 - Dépôt. Extension et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe

Barème de revalorisations garanties

Application au 1er janvier 2025.

(En euros.)

Ressources garanties (base 151,67 heures par mois)							
			Annuelles			Mensuelles (brut)	
			Ancienneté > ou = 1 an et < 2 ans	Ancienneté > ou = 2 ans et < 3 ans	Ancienneté > ou = 3 ans		
Ouvrier/employé	Niv. 1	E1	12 à 15 points	23 098,76	23 462,52	23 644,40	1 818,80
		E2	16 à 19 points	23 314,66	23 681,82	23 865,40	1 835,80
		E3	20 à 23 points	23 530,56	23 901,12	24 086,40	1 852,80
	Niv. 2	E1	24 à 27 points	23 784,56	24 159,12	24 346,40	1 872,80
		E2	28 à 31 points	24 127,46	24 507,42	24 697,40	1 899,80
		E3	32 à 35 points	24 597,36	24 984,72	25 178,40	1 936,80
	Niv. 3	E1	36 à 39 points	25 143,46	25 539,42	25 737,40	1 979,80
		E2	40 à 43 points	25 587,96	25 990,92	26 192,40	2 014,80
		E3	44 à 47 points	26 134,06	26 545,62	26 751,40	2 057,80
TAM	Niv. 4	E1	48 à 51 points	26 896,06	27 319,62	27 531,40	2 117,80
		E2	52 à 55 points	27 746,96	28 183,92	28 402,40	2 184,80
	Niv. 5	E1	56 à 59 points	28 889,96	29 344,92	29 572,40	2 274,80
		E2	60 à 63 points	30 667,96	31 150,92	31 392,40	2 414,80
	Niv. 6	E1	64 à 67 points	32 509,46	33 021,42	33 277,40	2 559,80
		E2	68 à 71 points	35 811,46	36 375,42	36 657,40	2 819,80
Cadres	Niv. 7	E1	72 à 75 points	37 982,10	37 982,10	37 982,10	2 921,70
		E2	76 à 79 points	39 326,56	39 326,56	39 326,56	3 025,12
	Niv. 8	E1	80 à 83 points	40 930,24	40 930,24	40 930,24	3 148,48
		E2	84 à 87 points	54 523,17	54 523,17	54 523,17	4 194,09
	Niv. 9	E1	88 à 90 points	68 115,84	68 115,84	68 115,84	5 239,68

Applicable au 1er janvier 2025.

Indemnité habillage/déshabillage

Contrepartie opération d'habillage/déshabillage : indemnité

Ouvrier/employé	Niv. 1	E1	12 à 15 points	970,63
		E2	16 à 19 points	1 028,97
		E3	20 à 23 points	1 082,02
	Niv. 2	E1	24 à 27 points	1 140,36
		E2	28 à 31 points	1 150,97
		E3	32 à 35 points	1 156,27
	Niv. 3	E1	36 à 39 points	1 177,49
		E2	40 à 43 points	1 182,79
		E3	44 à 47 points	1 198,70
TAM	Niv. 4	E1	48 à 51 points	1 214,62
		E2	52 à 55 points	1 326,00
	Niv. 5	E1	56 à 59 points	1 432,08
		E2	60 à 63 points	1 543,46
	Niv. 6	E1	64 à 67 points	1 649,54
		E2	68 à 71 points	1 766,23

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)

JORF n°0080 du 4 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires du 21 mars 2012, les dispositions de l'avenant n° 8 du 31 janvier 2018 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires du 21 mars 2012, les dispositions de l'avenant n° 10 du 22 février 2018 relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention

collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'article 2 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 2242-7 du code du travail soit entendue comme la référence à l'article L. 2242-6 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'alinéa 2 de l'article 3 est exclu de l'extension. En effet dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et par ailleurs un barème d'assiette de primes, et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger que dans un sens plus favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)

JORF n°0018 du 22 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires du 21 mars 2012, les dispositions de l'avenant n° 4 du 6 juillet 2016 relatif à la révision de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4.13.1.1 de la convention collective tel que modifié par l'alinéa 5 de l'article 3 de l'avenant est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect

des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)

JORF n°0045 du 22 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires du 21 mars 2012, les dispositions de l'avenant n° 11 du 21 novembre 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 4 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)

JORF n°0135 du 3 juin 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires du 21 mars 2012, les dispositions de l'avenant n° 13 du 22 mai 2019 relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/42, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 1er février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires du 21 mars 2012, les stipulations de l'avenant n° 14 du 12 février 2020 relatif aux minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 août 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective des industries alimentaires diverses cinq branches (n° 3109)

JORF n°0186 du 12 août 2021

Article 1

Sont reconnues représentatives dans le champ de la convention collective des industries alimentaires diverses cinq branches (n° 3109) les organisations syndicales suivantes :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- la Confédération générale du travail (CGT) ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).

Dans le champ de la convention collective mentionnée à l'article 1er, pour la négociation des accords collectifs en application de l'article L. 2232-6 du code du travail, le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 31,26 % ;
- la Confédération générale du travail (CGT) : 26,63 % ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 16,01 % ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 15,07 % ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 11,04 %.

Article 2

L'arrêté du 20 juillet 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective des industries alimentaires diverses cinq branches (n° 3109) est abrogé.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 août 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)

JORF n°0228 du 30 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires du 21 mars 2012, les stipulations de l'avenant n° 15 du 19 mars 2021 relatif aux congés pour événements familiaux, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.