

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 épitsernirs des glaces, 9, buevorlad Malesherbes, 75008 Paris, par lttree du 27 jlliuet 2016 (BO n°2016-35)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

En rioasn 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 cironnentos cieotlelcvs apeclabpils aux salariés des idietnruss aetnlmiraies diverses, des pruoïdts exotiques, des isnturedis des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à cnmsoemor et à préparer, chocolateries, confiseries, anltime de l'enfance et diététique, préparations puor enreemts et deerstss ménagers et glaces, steobrs et crèmes glacées.

La présente ctnoeiovnn se sttusibue intégralement aux civntnenoos cilvotleecs saetvunis à cotepmr de son einsetxon :

? cntoinveon cvioecllte niotanale des iisnurtds anriaiemtls dreeviss du 27 mras 1969 ;
? cetovoninn clotlievce nltaainoe des iirnusdtes des pdrotius exoqetuis du 1er airvl 1969 ;
? cvontnoein clcviloete natalilnoe des iruneisdts des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à cenmsomor ou à préparer, chocolateries, confiseries, aeimntls de l'enfance et de la diététique, préparation puor etetnerms et dsseters ménagers, des glaces, sbteros 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 ctvnooinen règle sur le terotiirre métropolitain, et les départements d'outre-mer, les ropartps etnre eylopmrues et salariés taalnrlviat dnas les établissements aetpnnrapat à des eseenripts dnot l'activité picraniple reoisrtst aux crtipaehs savutins de la nuemalcntroe d'activités française (NAF) et de puïrotds :

10. 39B

Transformation et ctsoaenvrin de fiutrs en qui ceoncnre ntnmomeat : la fbtiacriaon d'aliments à bsae 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 ensrpties qui ne snot pas immatriculées au répertoire des métiers et réalisent ttuoos les opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer, de sveirr à la comaosintomn les différents atlciers résultant de luer fabrication.

10. 61B

Autres activités du tarvail des gainrs : la fcatsbyiion de céréales soufflées, grillées ou aeutnremt transformées (pour le peitt déjeuner notamment).

10. 62Z

Fabrication de pitrouds amylacés en ce qui cenronce 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 coiedntnms (y cmripos frutis et légumes ciardieetonmns : cornichons, olives... ; saeucs cideetoirmnnas : mayonnaise, ketchup, moutarde, vinaigres) et atsnnsaemsinos (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 aerleinitams non classés par aelluris : au trtie 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 cnevinoon coctilleve apalbciple à luer activité principale.

Les celsuas de la présente cvtenonion ceecnntort tuos les

salariés des établissements etarntn dnas le cmahp d'application défini ci-dessus, même s'ils ne relèvent pas dteirmencet par luer pfsreoison à l'un des coeds ci-dessus de la nomenclature.

Les tuvrilrlaeas snroiniseas et les tvlarreluias inttetnretims snot régis par la présente centvoionn et bénéficient des dipoiostinss sur la mainateuisosln lorsqu'ils ont travaillé dnas l'établissement considéré snot pennadt au mions 1 200 hueres réparties sur au mions 6 mios d'une même année civile, snot pndanet au mions 1 200 hueres réparties sur monis de 6 mios pnnedat chucane de 2 années clvieis consécutives. Toutefois, ils bénéficient dès luer entrée dnas l'entreprise des dsionpiisots des atlrices de la présente coonnveitn ainsi que des dsitpoioionss rtiveeals à l'accident du tvaail aevc hospitalisation. Ils bénéficient également, après 2 mios de présence dnas l'entreprise, des dosintpoiss de l'article reevatils à l'accident du tvaail snas hospitalisation.

Les voyageurs-représentants-placiers snot régis par l'accord ntainaol iroensneifstenoapl du 3 orobtce 1975 et ses avenants.

Pour les dsoiinsotips non prévues par cet accord, ils bénéficient des dsoptions de la présente cionvetnon collective, dès lros que luer activité relève de son cmahp d'application à titre esclucif ou principal.

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

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les stnriiagaes de la présente cenvionotn considèrent la ltute crtnoe les dainntmisriicos et l'égalité dnas l'emploi cmmo e une priorité.

Article 1.3. - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La présente cinvnooten est cucnole puor une durée indéterminée et s'applique à cepmotr du peremir juor du mios sauinvt la poliuactbin de son arrêté d'extension au Joraunl officiel.

Elle frea l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 1.4. - Adhésion

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Tout snadycit psfrnooieneisl représentatif au snes de l'article L. 2231-1 du cdoe du travial qui n'est pas srgaitaine de la présente cnvienotn pruroa y adhérer ultérieurement. Ctete adhésion est notifiée aux peirtas setnairagis et fiat l'objet d'un dépôt prévu par l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 1.5. - Révision

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Chaque pirate snrgitaaie puet dmeadner la révision de tuot ou priate de la présente civtonenon et, le cas échéant, de ses annexes. Ttoue dedmnae de révision dvera être portée à la ncnsionsnaae de toteus les ptaires par ltetre recommandée aevc aivs de réception. Elle derva creopotmr l'indication des pnotis dnot la révision est demandée et des piopintosors formulées en remplacement. Les négociations deonvrt cmcemnoer au puls trad dnas le délai de 1 mios svinuat la dtae d'envoi de la lterte de notification. Peandnt toute la durée de la négociation paritaire, les pertias s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

(1) Atricle étendu, suos réserve de l'application des disotpnsiois des acitelrs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teels qu'interprétées par la juncuererdipse de la Cuor de ciaostasn (Cass. soc., 17 srpmtbeee 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jeliult 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 plreitale ou tlaote de la présente ciotneonvn puet innrteiver à l'initiative de l'une ou l'autre des ptiaers sairiaetngs

conformément aux arictles L. 2261-9 et stianvus du cdoe du travail.

Article 1.7. - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les agavteans prévus par la présente coneinvotn ne poruront être la csuae de réduction des antgveaas acquis, antérieurement à sa signature, de qeluuqe nturae qu'ils soient, étant etenndu cnedenapt que les atanegvas rnocneus par la présente coeovintnn ne peunvet s'interpréter cmome s'ajoutant à cuex déjà attribués puor le même objet.

Article 1.8. - Publicité

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Un emelpaxrie à juor de la présente convention, de ses aenexns et avenants, srea mis à la dspsitiioon des salariés dnas cuaghe ensettripe soeln les modalités fixées dnas chacune d'elles, rmeis à cqhaue élu, mandaté, mmbree du CSHCT et représentants sadicynux dnas l'établissement ou l'entreprise.

Article 1.9. - Interprétation

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Tous les différends iieidndulvs et ccolfeilts rieaftls à l'interprétation de la présente convention, ainsi que des aordccs coleclfts de barnche realvent de son chmap d'application n'ayant pas prévu de csoommsiin ad hoc en matière d'interprétation, dvnoeit être sumios à la cossiimomn prévue à l'article 2.2.1 de la présente convention.

Il est recommandé que la siisane ait leiu préalablement ou, à défaut, en concomitance, à toute fmore de procédure ctensnuteie ou d'action.

Article 1.10. - Conciliation

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Toute démarche de ctiaocnloiin des différends idinuildevs et ctcofliles reaitlve à la présente convention, aiski que des arocdcs coltleicfs de bnrcbae rveelant de son cmhap d'application n'ayant pas prévu de cisoomsmin ad hoc en matière de conciliation, puet être smisuae à la cisommiosn prévue à l'article 2.2.2 de la présente convention.

Il est recommandé que la siasnie ait leiu préalablement ou, à défaut, en concomitance, à toute forme de procédure cnsteuenitoe ou d'action.

Article 1.11. - Clause de non-dérogation

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La présente ctneionovn s'impose aux établissements, etreireipnss et gorupes qui ne pnuevet y déroger que de manière puls folarvabe puor les salariés.

(1) L'article 1.11 est étendu suos réserve du reescpt des ditsnispioos du trtie II rtleiaf au tmpes de traiavl de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui mdioife la hiérarchie des nreoms et privilégie le niveau de l'accord d'entreprise en matière d'aménagement du tmepps de travail. (Arrêté du 24 mai 2013 - art. 1)

2. Relations collectives au niveau de la branche

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

La validité des aoccdrs de bhracne est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nmbroe des oraisioatngns slndcyeias de salariés représentatives dnas la branche. L'opposition diot être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des oaitonrginass sydcneails représentatives de la bhnrcae au nvaiei noiaiantl dnas un délai de 15 juors à cspotmer de la nofaciitiotn de

l'accord.

La notioictiafn des arodcacs de brachne est fatie par lertte recommandée aevc aivs de réception aux pteranaers sociaux, ou par rismee d'un eieplraxme de l'accord signé, conrte récépissé. Lqrosue la nfittiooican n'a pu être effectuée le même juor à l'ensemble des onisgontaaars 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 emoeryupls ou lerus représentants. Sur dnamede écrite d'une ou purusiels oontaganrsiis scldanieys 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 saatruietets oneiriards de son oitiaoarnsgn syndicale, le salarié exerçant une fnitooon saittature dnas ltiade organisation, ou son remplaçant aux assemblées en question, puet dndmaeer au chef 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 coavocitonn écrite nominative.

Cette aiaritoostun srea accordée puor antuat qu'elle ne cromoeptme pas de façon inpoatrtrme la mrahce de l'atelier ou du secvrie aueuql ainaprpett 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 piaritrae décidée entre les osniroatgains d'employeurs et de salariés sigtaiarens de la présente convention. Ces aiirontstauos srenot délivrées dnas les letmiis déterminées par leietsds organisations, d'un couumn accord, naenommtt en ce qui crencone le norbme de délégués et la durée des réunions.

Dans ce cas particulier, les intéressés, naivitonememnt désignés seonrt rémunérés cmome s'ils aniavet nmoalenmret travaillé et lures fails de déplacement luer sreont remboursés par les oonirsnaagtis sdyinlaecs pnraaltos sntaegiiras ou adhérentes, conformément aux dptnisiiooss de l'article 2.1.3, lqruose le délégué fiat piatre d'une erpetrinse adhérente à une deeditss oaiigntonrass sldyecnias et denirecmett à l'intéressé par l'entreprise dnnot il fiat partie, dnas le cas contraire.

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

Sur la dendame des intéressés, des acneavs sur lures frais de déplacement luer snreot 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 cmme siut :

Instance	Composition de la délégation de salariés par OS représentatives
Réunions plénières de négociation	5
Groupes de travail	2
Autres coosiinmsms dnnot coctliioanin 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 aatlneriemis dirveess s'effectue sur les bases ci-après :

Les osntooriginas pateoralns srnieaagits venrset à chaque délégation sydacilne de salariés, puor le ctmpe cmumon des otngoinarasis ptrlraaoes représentées, une smome gaollbe et froiaatifre de 150 ?.

Les oaoiirangtss porntaeals sigitanraes vnerest aux délégués salariés des enetespris adhérentes une indemnité fafirairtoe des firas de déplacement aux mêmes tuax et aux mêmes ctindioons que les retneuesrobms 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 fails de déplacement luer sernot versées par luer employeur.

Le rmrbesnemeuot des firas précités est organisé différemment sleon que la réunion patiirrae a leiu le matin, l'après-midi, ou ttoue la journée. En effet, les réunions prteiaars 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 rusebmemoernt ditsdes frais se fiat dnas les conidoints sviantues :
 ? aller et retour effectué dnas la même journée ;
 ? psrie en carhge du suel déjeuner dnas les mêmes cnndiotios que les frais de déplacement attribués aux délégués des mremes pctrinaapit aux assemblées générales de l'AG2R.

Les frais de déplacement des délégués salariés d'entreprises non adhérentes à l'organisation pnatorale snot réglés deteiercmnt par leetsids etepniserrs dnas les cdinootnis 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 msnisiois sieanuvtis tlees que prévue par l'article L. 2232-9, II du cdoe du tiaravl :

Article 2.2.1. - Missions
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

2.2.1.1. Mnisiois générales

a) Msoniiss de négociation de bchnare

1° La CPNPIC se réunit aifn de mneer les négociations au niaveu de la bcnhrae et définit son cridaneler de négociations qui pevnuet perotr nomneatmt sur les matières visées à l'article L. 2253-1 du cdoe du tiaravl :
 ? les srleaias mnimia hiérarchiques ;
 ? les cnsasctfliiaois ;
 ? la matoislutaiun des fdons de fnaeceninmt du pamrtsriiae ;
 ? la msaatouiltuin des fonds de la foiotarmn psreiosnollnfe ;
 ? les gaetarnis ccveoiletlis complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité soaicle ;
 ? en matière de durée de taravil : les régimes d'équivalences, la période de référence à rtneier puor définir les modalités d'aménagement du tmeps de traival et osrgneair la répartition de la durée du trvaial sur une période supérieure à la semaine, le nrmbœe maiminl d'heures entraînant la qfiucatalioin de tiluravealr de nuit, la durée mmlaiine du tviaril à tmeps partiel, les tuax de mjoroaaaitn des heeues complémentaires, l'augmentation temioprae de la durée du tiarval à tepms ptaeril ;
 ? les meeusrs rilevteas aux CDD et canotrts de mossiin : la durée tlotaie du contrat, le nrbome mxiamal de retlelneenoumvs possibles, le délai de caernce en cas de scicossuen de contrats, la définition des cas dnas leulsqes le délai de cecrnae n'est pas acalblppe ;
 ? les mesreus rvtleaeis au cartnot à durée indéterminée de ctenihar ou d'opération énoncées aux aertcils L. 1223-8 et L. 1223-9 du cdoe du tiaravl ;
 ? l'égalité plonlsfeeinrose etnre les fmeems et les heomms ;
 ? les cinoootdins et les durées de reeuvelneonlmt de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du cdoe du tvaaril ;
 ? les modalités selon lqeulesles la porusite des ctroatns de tvaaril est organisée etnre duex etpsnrreies lrousque les ctindonois d'application de l'article L. 1224-1 du cdoe du taarivl ne snot pas réunies ;
 ? les cas de msie à dtioiossippn d'un salarié tearopimre auprès d'une eiprrtse uisircilatte au ttire des musrees puor l'emploi et la froatmion pleselsnfoirone ;
 ? la rémunération mlamniie du salarié porté, anisi que le mntanot de l'indemnité d'apport d'affaire.

Dans les matières énumérées ci-dessus, les stoplntauis de la cnioetvnn de bcrhnae ou de l'accord cuaorvnt un cmahp toriaritrel ou pesofonrinsel puls lgrae prévalent sur la ceoinvtonn d'entreprise cuoncle antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur, suaf lusrqoe la cootveninn d'entreprise asrsue des gtrenaais au minos équivalentes. Ctete équivalence des giataners s'apprécie par elnmbese de ginareats se raoatpnprt à la même matière.

b) Aeutrs msoisiois

1. La CPINPC représente la bhcanre nmmamtoet dnas l'appui aux eeesrptinrs et vis-à-vis des pvourios pliuuchs ;

2. La CIPNPC ecxree un rôle de velile sur les cdoonntis de tvaaril et l'emploi dnas la brhcnæ ;

3. La CIPNPC établit un raorppt aeunnl d'activité qu'elle vsere dnas la bsae de données ntlnaaoie mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

Ce rpparot comerpnd un bialn des aodccrs ccilfloets d'entreprise cuoncls sur la durée du tvaaril (y ciropms les repos, les jurois fériés, les congés payés et le ctompe épargne-temps). En particulier, ce balin alnayse l'impact de ces accdors sur les coidinonts de tiaravl des salariés et sur la ccrnceoune etnre les eirnsepts de la branche.

Ce raprpot formule, le cas échéant, des riaoemmoncndtas destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour l'établissement de ce rapport, les etneisrrpes ont l'obligation de transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du cdoe du travail, les cneonivtos et adccros d'entreprise cnrpoomatt des suolinaitpts clnceous sur la durée du traivl (y ciropms sur les repos, les jruos fériés, les congés payés et le ctmpoe épargne-temps) suos fmroe numérique à l'adresse : socal @ ccniad. com.

La cimsmosion pitarriae accsue réception des cnnvtieoons et aoccrds transmis.

4. La CIPNPC puet également erecxer les msnois de l'observatoire patiarrie de la négociation collective.

2.2.1.2. Msnisiois d'interprétation

1° La csommiison patiriare parteneme de négociation, d'interprétation et de cliointcoan puet rednre un aivs à la damdene d'une jiriiducton sur l'interprétation d'une ceotnoinvn ou d'un arcocd ciocleltf dnas les cnoinitods mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Elle puet assui être siaise dnas le crade de sa msiison d'interprétation puor tutoes les difficultés d'interprétation de la cvontonein ctecvoille anisi que des adccros cotlficles de banche rlevaent de son camhp d'application n'ayant pas prévu de cmoismsoin ad hoc.

Il est recommandé que la saisie de la cosmomisin ait leiu préalablement ou, à défaut, en concmoatine à tuote frmoe de procédure contentieuse.

2° Dnas le cdrae de ses mniiois d'interprétation, la csmioimson ptiraaire pmrnteaene de négociation, d'interprétation et de caintlctiooin est composée de duex collèges :
 ? un collège « salarié » canpemront un représentant désigné, anavt la teune de cuqahe réunion, par cuchane des onisagrianos syndclieas représentatives ;
 ? un collège « epoyumelr » cnnroeapmt un même nmobre tatol de représentants désignés par les osnaatirnogis penroltaas au sien des 5 bnrceahs iiedrustns amieeltnrias diverses.

Un crisoimamse de l'un ou l'autre collège, vroie un maaandrite social, ne puet siéger à une réunion anayt à eaemnxir une dadenme d'interprétation dnas lqaleule son groupe, eisprtrne ou établissement est partie.

3° La CPNCIC est saise par la pratie la puls deiglrite (employeur ou salariés), par lettrte recommandée aevc aivs de réception adressée au secrétariat de l'organisation paloatnre concernée.

Cette lterte diot espoxer sicccennemutt la qtesuoin posée et cpioe en srea jnitoe à la ccoatonivn des commissaires.

Le secrétariat aerdresea 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 acocrd ernte le secrétariat de la ciommsosn et la paitre ddsnreesame 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 lttree recommandée par lelqlaue 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 syclinaeds de salariés représentatives présentes. Ses décisions snot prsies à la majorité slpime des viox exprimées tuos collèges confondus.

6° Ses interprétations seornt 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 trnteloeiaermrit compétent.

2.2.1.3. Misinsos de cioicoilatn

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

1° Tuos les différends idniuidvels et cioflltels d'application de la cnoviteonn collective, anisi que des adocrcs cfeltlcios 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 cnmcnoaotcie à ttueos forems de procédures cttonesenuies ou d'actions.

2° La cmioosomn est composée de duex collèges :
? un collège « salarié » cepnnmraot un représentant désigné avant la tenue de chaque réunion par ccuhnae des oiagirnoansts sdienlyacs représentatives ;
? un collège « emypeolur » cenmaornpt un même nobrme ttaol de représentants désignés par les ogoninrtiaass prltoneaas au sien des 5 bchraens iustdnres atrmnealiies diverses.

Un casoimsrme 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, eirsprnete ou établissement est partie.

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

La lettre diot exeopsr snccctcmeuint le différend onosppat les pitaers et une cipoe en srea jintoe à la ctncvooioan des commissaires.

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

5° La présence des parteis 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 prdrene tuot aivs qu'elle jgue ulite auprès d'experts et etndenre totue pnneosse qu'elle jreuga bon. Elle peut, le cas échéant, par aorccd majoritaire, faire effectuer, éventuellement sur place, toute enquête nécessaire.

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

Ses décisions snot periss à la majorité simple des viox

exprimées tuos collèges confondus.

8° La cismoimosn forulme dnas les ciootdnins précitées des pitnisoopors de coaloitiinncn qu'elle soumet à l'agrément des parties.

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

9° Celui-ci poidurt un efeit otioirbgiæ et pernd focre 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 mmreeds de la commission.

11° En cas de csoaseitn de tavaril dnas le crade d'un différend onpopsat les parties, tetuos dionsotispis dioenvt être peirss puor que soniet assurées la sécurité dnas l'établissement, la sgdaearvue du matériel, anisi que la coireotasvnn des ptoduis en cruos de friiocaabtn ou stockés dnas l'établissement.

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

Il est institué une cooiimssmn naotlaine prtaiire de conciliation, dnnot le secrétariat est assuré par l'organisation patronale.

Cette ciioosmsmn est composée de duex collèges :
? un collège « salarié » crenoapmnt un représentant, désigné aavnt la tneue de chuqae réunion, par ccunahe des ongistrnoaais sliadeycns représentatives ;
? un collège « eemuylopr » d'un même nbmroe ttaol de représentants désignés par les oasrigantoins sciaeynlds pleoaatrns des 5 bnhearcs irdinsetus atimnaireles diverses.

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

Tous les différends iulvniiddes et cfietlclos d'application de la présente convention, anisi que des acdcors clifteclos de bcahrne rnaletv de son camhp d'application n'ayant pas prévu de cmsoiomion ad hoc, deivont être simuos à la présente commission. Il est recommandé que la ssainie ait leiu préalablement ou, à défaut, en cnonomiatcce à teotus aterus feorms de procédures csetounetneis ou d'actions.

La cssmiomion de cinocitloain est siisae par la patrie la puls dlitgenie (employeur ou salariés), par lttree recommandée aevc aivs de réception adressée au secrétariat de l'organisation siadcnlye panortlae concernée. Toutefois, elle ne siégera qu'après avoir otenbu l'accord des piatres concernées dnas un délai mauimxm de 7 jours farnrcs à cmptor de la réception de la dnmadee de saisine.

La ltrete de ssniiae diot exeopsr secemciuncntt le différend oaopsnpt les patries et une cipoe en srea jitnoe à la caonvociotn des commissaires.

Sauf accrod ernte le secrétariat de la cmisomsion et la prtiae denrasesdme puor fexir un délai puls long, la coosisimn se réunit dnas les meliulers délais et dnas la litime de 21 jours frncas à coemptr de la réception de la dandmee de saisine.

La présence des ptrieas à la séance de ciianociotln est obligatoire. Celles-ci peenuvt se fraie asetsisr par une prnnoese de luer coihx anptaraept à l'entreprise.

La cmooimiosn puet décider d'entendre les peiatrs séparément et/ ou contradictoirement. Elle puet en outre prndre tuot aivs qu'elle jgue ultie auprès d'experts et ertdenne ttoue penornse qu'elle juegra bon. Elle peut, le cas échéant, par aocrd majoritaire, faire effectuer, éventuellement sur place, ttuoe 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 formule dans les conditions précitées des propositions de modifications qu'elle soumet à l'agrément des parties.

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

Celui-ci peut être notifié et prend force exécutoire dès son dépôt auprès du secrétariat du conseil de prud'hommes tamisier compétent.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de modifications 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 contestation de travail dans le cadre d'un différend opposant les parties, toutes dispositions doivent être prises pour que soient assurées la sécurité dans l'établissement, la stabilité du matériel, ainsi que la continuité des productions 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 justification de leur participation effective à une commission de conciliation ou d'interprétation, les salariés travaillant 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 normalement travaillé et leurs frais de déplacement leur sont remboursés par les organisations syndicales représentatives ou adhérentes, conformément aux dispositions de l'article 2.1.3. Lorsque le délégué est titulaire d'une entreprise adhérente à une détermination d'activités syndicales et directement à l'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 relevant de la formation professionnelle et de l'emploi se fasse par une entité à un niveau plurisectoriel avec ses spécificités, à savoir la branche professionnelle. A cet effet, il est créé une commission paritaire nationale emploi-formation.

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

Les parties conviennent que les CQP apportent une réponse pertinente aux besoins des entreprises puisqu'ils contribuent, à travers le processus qualitatif des salariés, d'une part, à la validation du savoir-faire de ceux-ci et, d'autre part, au respect des normes de qualité, de sécurité et de compétitivité auxquelles les entreprises sont attachées.

Il revient à la branche professionnelle d'assumer la mise en œuvre de l'élaboration et la validation des CQP 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 » comprenant 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 CPNEF a pour mission l'examen des problématiques relatives à la formation professionnelle et à l'emploi définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment dans le cadre des accords interprofessionnels.

Elle a pour rôle d'étudier les besoins des branches professionnelles, et en particulier :
? de porter aux salariés d'acquiescer ou de renforcer leur formation professionnelle ;
? de définir annuellement les actions de formation prioritaires pour le DIF et pour les contrats de professionnalisation ;
? de saisir le comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de diverses branches des industries agricoles et alimentaires ;
? d'examiner périodiquement l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
? de définir et d'orienter la politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
? de mettre en œuvre des actions de formation 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 CQP 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 nationale se réunit au moins deux fois par an et, en cas de besoin, la partie demanderesse peut saisir le secrétariat, lequel est assuré par l'Alliance 7.

Chaque séance de la commission sera présidée alternativement 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 CPNEF est assuré par l'Alliance 7 qui convoque les parties, établit l'ordre du jour et le compte rendu de chaque réunion.

Le secrétariat rend également les référentiels CQP auprès des entreprises et du comité 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 remboursés au collège « salarié » sont remboursés conformément aux dispositions en usage pour les réunions de la commission paritaire de branche.

Toute demande d'élaboration d'un CQP coconstruit ou émanant d'une entreprise doit être soumise au secrétariat de la CPENF après information 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 internes (DRH, responsables formation d'entreprises ?) désignés par le secrétariat de la commission ;
? de la direction ou son représentant de ou des entreprises concernées ;
? un salarié désigné par l'entreprise en fonction de la nature du CQP envisagé et dont les missions sont définies par le CQP envisagé ;
? un membre de l'OPCALIM désigné par l'entreprise, et animé par l'expert interne 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 entreprise syndicale représentative (un membre par délégation) ;
? un collège « employeur » composé d'une délégation paritaire de cinq membres et son expert interne ;
? le représentant d'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 alternativement 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 pour information :
? au secrétariat de la commission nationale paritaire inter-branchiale de l'emploi ;
? à l'enregistrement au conseil d'administration d'OPCALIM ;
? au secrétariat de la commission financière de branche d'OPCALIM.

La commission financière envoie les données de facturation formulées par les entreprises saisissant le CQP.

Le secrétariat du conseil d'administration d'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 CQP reconnus validés par la CPENF celui 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 soumis avant leur mise en œuvre à la validation de l'expert interne de la partie patronale.

Le jury CQP est chargé :
? de valider les référentiels adaptés ;
? d'examiner les épreuves avant la phase des évaluations ;
? 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 représentant n'appartenant pas à l'entreprise désigné par l'organisation professionnelle concernée, président ;
? un représentant de l'entreprise (par exemple le directeur interne) ;
? un représentant des entreprises qui n'a pas été lui-même formateur dans l'action (par exemple le directeur externe) ;
? un conseiller d'OPCALIM ;
? un représentant désigné, à tour de rôle, par l'ensemble des

organisations professionnelles représentatives des salariés.

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

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

Les décisions de notation 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 paritaire 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) Taux de réussite des accords d'entreprise ou d'établissement

En application de l'article L. 2232-10 du code du travail, les entreprises de la branche concernée dans les 15 jours à la commission paritaire de suivi 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 paritaire de branche examine le bilan de la négociation collective dans les entreprises.

A cet effet, les entreprises doivent fournir un document mentionnant le nombre d'accords négociés et leur objet.

La commission paritaire de validation transmet chaque année à la commission paritaire 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 paritaire de branche envoie également, particulièrement à l'attention des entreprises, le bilan des accords signés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

La négociation sur les salaires est l'occasion pour les entreprises de faire part 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 emplois de travail temporaire, des éventuelles mesures de prévention, envisagées compte tenu de ces prévisions, de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard des salaires minima hiérarchiques.

A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux représentants 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 représentants représentatifs des salariés, une rubrique à ce sujet.

Un bilan annuel ratifié au tairavl intitmnetret srea établi et présenté en cimssmioon ptiarraie de la négociation collective.

Chaque année un bilan srea réalisé au naeviu des bnhrcas sur les acidetcsn du taviarl et les mdliaeas professionnelles. Des officejbs pttarrireoiis pornourt être déterminés au niveau des branches. Des études et des opérations peitlos pnoourt être réalisées puor poeosprr des soionutls d'aménagements qui seront diffusées dnas les entreprises. Les ptrneireaas socauix soinrcletilot la cculsoonin d'une covnoteinn d'objectifs avec la CRAM.

Le raprpot de banhcre coemoptrra en pticaeurilir les éléments sur la plituique 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 aocrd d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à duex cinodotnis cevutmlaius :

? d'une part, sa stiuarne par une ou pruielsus onoratnigais sliednaeys de salariés représentatives aanyt reiclleui au mions 30 % des sfuregfas exprimés au pemerir tuor des dernières élections, siot des teaiulitrs au comité d'entreprise ou de la délégation uinique du personnel, soit, à défaut, des délégués du personnel. Et ce qeul que siot le nbmroe de vtoants ;

? d'autre part, l'absence d'opposition d'une ou de preiuluss oasgrtonniias sclyaiedns de salariés représentatives aanyt riclleui la majorité des sgafefrus exprimés à ces mêmes élections, qeul que siot le nrombe de votants.

L'opposition diot être exprimée dnas un délai de 8 jorus à cmpteur de la dtae de nioatfoictn 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 deltgiine des otioanaisrngs stigaearnis de l'accord diot en nfoiiter le txete à l'ensemble des ogaaionnsirts représentatives, qu'elles snioet ou non priaets à la négociation. Puor éviter tuote contestation, ctete niofattioicn diot être faite par lttere recommandée avec aivs de réception ou par rsimee d'un exelmairpe de l'accord signé ctrone 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 scyadinl est ronnecu dnas totues les entreprises, dnas le rscepet des dirots et libertés gatniras par la Ciutosoitnn de la République.

L'observation des lios s'imposant à tous, les ptriaes rnsiaoeecsnt la liberté d'opinion anisi que le droit, puor les travailleurs, d'adhérer lbnrmieet et d'appartenir à un snadicyt pneriesofnosl 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 piesupihoghlos des salariés, ni lerus oeiirngs sociales, ou ethniques, ni les ccenryaos religieuses, ni le sexe, l'âge, le handicap, ni l'exercice du driot 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 fomroaitn 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 eoncrtn en vaolition du dirot syndical, le cheh d'entreprise et le délégué du pesnnreol assisté du délégué sanicdyl s'emploieront à établir les ftias et à aoretppr au cas ltiguiex une soioitun équitable snas que ctete procédure fsase ocstblae à la possibilité du rorcues à la csmiosomin de ctoinaoicn 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 ooiipns des aeturs salariés ainsu que luer ancrtaenppae à tel ou tel syndicat.

L'exercice du dirot syndical, tel qu'il vinet d'être défini, ne diot pas aoivr 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 dosiinntoss légales et réglementaires en vguieur (art. L. 2142-1 à L. 2142-10 du cdoe du travail).

Le ou les délégués snidiuycax snot désignés conformément aux dnotpisisois des aietcrls 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 cahue entisrerpe 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 lieermbnt sur des peanunax réservés à cet uasge et dcnstiits de cuex qui snot affectés aux comcnaumitnios des délégués du porsneenl 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 coidotnis précisées aux atiecrls 3.1.4 et snutvais des modalités fixées par aorccd avec la direction. Les plbucioitans et tacrts de ntarue siaylcndne puvenet être lmbbereit diffusés aux talualevrirs de l'entreprise dnas l'enceinte de celle-ci, aux hueers d'entrée et de soitre du travail. Ces communications, pitlbncaoius et tcrats dveonit cnrrodsorpee aux ofebtcijs des otinaingirsao psflrinosleeneos tles qu'ils snot définis par le cdoe du travail.

Le connetu de ces affiches, pianlboutis et tartcs est leribmnet déterminé par l'organisation syndicale, suos réserve de l'application des dspitoiosis 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 cmutiiooanmcns 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 eitordns pernttmet une imorftoanin evcffiete du pnoreensl ; ils mnuesert au minos 0,65 m × 0,90 m ; ils peenuvt être grillagés et fermés à clé.

Les pannaux réservés aux cotiamunnmiocs sdylaciens pteornt une iiaidtconn peatntremt d'identifier les onaitigosnars sdyianelcs axleuelqus ils snot affectés ansii que le nom du ou des délégués scyudadnix 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 onrsioaagtin syndicale, un arcocd entre 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 dspoisntois prévues à cet effet par la présente convention. Les différends rateflis à l'application des dnotstiiioss du présent arlitce srnoet suioms à la procédure de la ciiinaocoltn 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) Nélulvoes teiongoechls de l'information et de la communication

Les ptaiers sngiriaetas rseninsnocaet l'importance des noelvlus tohiegeonls de l'information et de la cuaioncmtiomn dnas la dfufsoiin de l'information syndicale. En conséquence, dnas cuqhae entreprise, une négociation dvrea s'ouvrir sur l'accès et l'utilisation des neelvulos tnleeichogos de l'information et de la countimmicoan par les ioinnistuts 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 dnoisptsiios légales acpplelaibs telles que ceells reaelvtis au rescpet de la vie privée et la loi iuqnmfrotiae et libertés, et, d'autre part, les cetrahs inotfaeiqrms raevliets 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 dsioiistpon des scoetnis sndlyaiacs 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 équipé de lilgcieos bteeriuquaus et relié à une iiampmnrte 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 mnatcaeinne informatique, les lilgoces et les « cosoammnlebs » snot à la cgrahe 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 chehf d'entreprise met à la dtisoipsoin des soiecnts scdyenlais un loacl cmoumn coannnvat à l'exercice de la misoain de lrues délégués.

Dans les enesprriets 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 chehf d'entreprise.

Article 3.1.6. - Réunions

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les adhérents de cuaqhe 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 dtpoosiinsis des altciars L. 2143-3 à L. 2143-6 du cdoe du travail.

Dans les établissements grouvant de 501 à 1 000 salariés, le délégué sydacinl 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 sncai ydt représentatif peut, dnas les mêmes conditions, désigner duex délégués scuydianx suppléants bénéficiant également de la même pioetcrotn que lui.

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

n'avoir ecruponu 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 sdaiyncl au comité d'entreprise ou d'établissement.

Le délégué scnidyal ansii désigné est habilité à représenter son orgsinaaiotn syiacndle auprès du chehf d'entreprise, en pelcauritir puor la cnlcuiooson du ptcrlloooo 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 rfticiaoitan des aocrcds colcnus 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, aistste 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 oagniiraston slaindcye extérieur à l'entreprise.

Dans les mêmes conditions, le chehf d'entreprise puet également se fraie atissr par un représentant de sa prrope oasiratignn 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 ausersr ses fonctions, à chaque délégué scidynal titulaire, à saovir :

- ? établissements de 50 à 150 salariés : 10 hruees ;
- ? établissements de 151 à 500 salariés : 15 hruees ;
- ? établissements au-dessus de 500 salariés : 20 heures.

Les délégués siuyndacx ont la possibilité de dépasser luer crédit d'heures en cas de cstnaicrenos 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 tmeps 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 sdacyinl cetarnl solen les modalités prévues à l'article L. 2143-5 du cdoe du travail.

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

Le délégué syndical, dnas l'exercice de ses ainttiboutrs et dnas la ltmiiie du crédit d'heures qui lui est alloué, puet se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, namontmet puor pnrrede coctnat aevc son ooainiatsrgn sdyaincle et l'inspection du trvaial ; ses olinagoitbs à l'égard de son employer 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 faoirmotn économique, sioalce et sdayincle pirs dnas l'année par un salarié ne puet excéder 12 jours. Elle ne puet excéder 18 jorus puor les aurmtians des sgetas et snisoes et puor les salariés appelés à eceerx les responsabilités syndicales. La durée de cahque 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 le commencement de ce congé.

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

Lorsqu'un salarié obtient son emploi pour exercer des fonctions de permanent dans une entreprise ayant une durée n'excédant pas 3 ans, il pourra, sous réserve de conditions prévues par le contrat de travail, 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 garde 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 occupé par au moins dix 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 ressources stables aux comités d'entreprise » au sens des minima légaux 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 pourvoir à ce pourcentage.

Conformément au code du travail, le chef d'entreprise verse au comité une somme de cent cinquante fois d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la somme 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 nature équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute.

Si l'entreprise dispose 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 budget correspondant.

Dans le cas de reufs de prise en charge par le comité des avantages sociaux ou réalisations sociales prévus à l'entreprise, l'employeur peut maintenir ces avantages ou réalisations dans leur intégralité. Dans ce cas, le coût de ces avantages ou réalisations n'est pas imputé sur le montant de la contribution prévue au premier alinéa du présent article.

En l'absence de comité d'entreprise ou de comité interentreprises, l'employeur verse à l'emploi d'une somme équivalente à cette contribution sous forme d'avantages ou de réalisations sociales en faveur de son personnel. En présence de délégués syndicaux et/ou de représentants du personnel, ce point fera l'objet d'une information et 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 compétences des délégués du personnel et du comité

d'entreprise sont apposées sur un panneau dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 100 salariés, sur 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 facilement accessibles à tous les salariés ; 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 parties s'engagent à réaffirmer leur attachement au respect du principe de la liberté d'expression et de la volonté de développer, au sein des entreprises des branches signataires, une politique sociale 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 reconnaissance de tous les acteurs 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 parties s'engagent à ne pas recourir en considération l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité syndicale 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 parties s'engagent à réaffirmer l'importance du respect des principes suivants : à faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et leur permettre de suivre un déroulement de carrière compatible avec le 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 l'évolution professionnelle, en prévoyant des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles et syndicales et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

L'évolution professionnelle des salariés exerçant des mandats sociaux 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) Entretiens de suivi de mandat

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

Le salarié hiérarchique reçoit le salarié au cours d'un entretien qui a pour objet de :
? reconstituer la hiérarchie et l'intéressé les modalités d'organisation du travail permettant une meilleure compatibilité possible entre activité professionnelle et exercice du mandat de

représentation ;
? tniér cpoitme dnas l'organisation de l'activité pfnlsseelirone du salarié, du fiat qu'il n'est pas maître de la fréquence et de l'organisation de ttoeus les réunions aeuqluxels il participe, l'intéressé s'efforçant de son côté de ceiclnoir au mieux et dnas la msuree du pbsslioe l'utilisation de son crédit d'heures de délégation aevc les impératifs et les nécessités de son ptose dnas l'entreprise ;
? ptemerrte un aménagement du pstoe de tivraal et/ ou des hiaoerrs de travail, voire eicntnllpnmeoeexeet un cemgnenah de poste, nmmetanot puor ciocienlr l'exercice de ces mdnatas aevc le maitnein et aautnt que pboissle la porigoerssn de son naeviu de quoiiclfatan et l'intérêt du taivarl de l'élu ou mandaté. Dnas ce deenirr cas, le naeuovu psote derva être de qiacoiflitaun égale et areussr le mntaiien de la rémunération ; le cangeehnm de potse se frea après acorcd fmoerl du salarié.

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

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

Nonobstant les ereenintts organisés dnas l'entreprise et cmome tuot mrbmee du personnel, le salarié tarltiue d'un mndaat puet bénéficier d'un etenertin psfnersoionl aneunl iudednivil aevc son supérieur hiérarchique.

L'entretien psoesnerifnol ptrreoa sur l'évaluation des compétences utilisées dnas l'emploi tneu anisi que sur les ctiidnonos d'exercice de son ou de ses manatds de représentation. Dnas son accept développement, cet eirettnen diot petermtre au salarié d'être en mseure d'élaborer et de firae des coihx éclairés en matière de porjet pennfosresoil qui tnnnieet cpmtoe à la fios des boiesns en qniuaifaloics de son entreprise, mias aussi de sa pprroe aimtoibn à développer ses csnsnancoais et ses compétences professionnelles. En ce sens, il pterterma d'identifier les bnoesis de fmotriaon et/ ou les possibilités d'évolution professionnelle.

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

A défaut d'entretien périodique, cuahqe représentant puora aoivr un ertneeitn de carrière spécifique s'il en fiat la demande. L'entretien se déroulera aevc la ponrsnee en chgare des rscrseuoés hnmeuias 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'appréciation que cuex des artues salariés. Ainsi, la stotiaun pofrilolessenne des représentants du pnsoreenl diot être crmfonoe à la msie en ?uvre des critères tles qu'ils snot appliqués aux aeuhrs salariés retnssasrsoit à la même catégorie professionnelle. Si tel n'était pas le cas, une eptaicoxiln 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 salarié une atcion de fmoiatorm et/ ou une atpotaaidn à son psote de taviral parentmt de cemloir les écarts constatés ;
? farie un piont sur les modalités arrêtées en début de maandt et de les mdiiefor si nécessaire.

Cet etintreen preterma d'examiner la suatition psoeelsnronlife du salarié ainsi que la prsie en ctompe des compétences aucieqss et développées dnas le carde 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 pneoslfoesnrirle et les aotincs de fmoiatrpn pmntateert d'y répondre.

Lorsque cet eetenrtin dnone leiu à l'établissement d'un écrit, celui-ci est communiqué au salarié.

c) Enrtetien de fin de mandat

A l'issue de son (ses) mandat(s), le salarié bénéficie à sa dnmedae d'un eneteitn anayt puor objet de desrser un état de sa saiiutuon 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 prlnlisnosoeefee et les aotincs de foirtmoan éventuelles ptemteart d'y aboutir.

Si nécessaire, un blain de compétences pnslefnoloieress 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 carde d'un congé inevudidil 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 cpolabrmae à celle des artues salariés de l'établissement anatrneappt à la même catégorie professionnelle, oacnucpt un même eopmli ou, à défaut, un elopmi équivalent et anyat une ancienneté dnas l'entreprise équivalente.

Les salariés exerçant des mdtnaas ne dneivot sibur aucue prtee 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 iiofrmotann 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 dvenoît avior accès dnas les mêmes ctniiodnos que les areuts salariés aux aotincs de frotiaomn prévues dnas le paln de fiarootmn de l'entreprise. Des museers d'adaptation spécifique puoront être envisagées aifn de tenir ctmope de l'exercice des focnotnis liées au(x) mandat(s).

Au-delà du rsecept des ogboltainis légales en matière de fmarooitn économique, saoclie et sdncliaye des élus et mandatés et dnas le carde des distoisipfs de foimotran en vigueur, la doirticen s'assure que le salarié suivie des fraoontims répondant aux boensis identifiés et validés par sa hiérarchie.

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

Les représentants du pnenrsoel et des oaininagstros senciyadls ont accès dnas les mêmes cnodiontis que les aertus salariés :
? aux anocits prévues dnas le carde du paln de frtiooamn de l'entreprise et de la période de pfinisioalsasrteoon ;
? au dstpsioif du doit ivdndiieul à la ftirmoaoon (DIF) ;
? au dosiptsif du congé idinudeivl de fatrmioon (CIF).

Pour les salariés ccannrsaot une fcriaton élevée de luer tmepts à des fnoitcons scynildaes et/ ou de représentation du personnel, les ainctos de fmriatoom pvneut cerenncor le métier atecul du salarié puor une remise à naeviu mias asusi seirvr à préparer une nvlueloe oenoiitartn peelonnilrssfe et clea en teannt cmtope des compétences aicesuqs dnas l'exercice du mandat, si celles-ci penevut être 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 dqseleuels un salarié arua assuré des mdatans iuqpanimlt une gardne disponibilité de temps, le salarié ttiirulae de manadt (s) pourra, sioit à la denmade de l'entreprise, sioit dnas le cdrae d'une démarche vrnaioitloe de sa part, réaliser un blain de compétences et d'orientation.

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

cmumon acrcod ernte l'intéressé et la fnctooïn rerouesscs humaines, pourra, après asaylne des compétences, apttuedis et motivations, srievr de bsae à l'établissement d'un prejet professionnel.

Ce bailn aelsrnaya les compétences pislñlñfeeorsoes et les ccsainaeonsns aieucqss des représentants, lerus apittedus et lures mtooitivans fcanaliitt 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 sacyndux ou de représentation du pereonns seonrt valorisés et rncounees dnas le carde de l'évolution poilersfonensle du salarié. Dnas une dquamyie de rsceiaannscone des compétences acquises, tnat au naievu de son epmoli que de l'exercice de ces mandats, il srea proposé au salarié 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 anitesst 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 aielrcts L. 1132-1 à L. 1132-4 du cdoe du travail, aucune ponserne ne puet être écartée d'une procédure de rcnreumett ou de l'accès à un stgae ou à une période de fomioratn en entreprise, ni être sanctionnée, licenciée, ou friae l'objet d'une mursee discriminatoire, dicerte ou indirecte, nammneott en matière de rémunération, de mureses d'intéressement et de dtinoubitsirs d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de piooormtn professionnelle, de mttoiaun ou de rueneonvmllet de contrat, en rosiàn de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oanotitrien ou de son identité sexuelle, de son âge, de sa sitotiuàn de flaimle ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son actnnaaprepe ou de sa non-appartenance, varie ou supposée, à une ethnie, une nioatn ou une race, de ses onnioips politiques, de ses activités syndicales, metlustiuas ou associatives, de ses cntcnoivois religieuses, de son acarppnee physique, de son nom de fllimae 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 firae l'objet d'une mesrue disaimornritcie puor avoir témoigné des asitmsngees définis aux alinéas précédents ou puor les aiovrr 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 etrne les salariés de nationalité française et étrangère, tnat au rrgaed des ciniontdos d'emploi, que de rémunération, de framioton et de ptmorioon professionnelle.

La considération du sxee ne puet être neamtonmt runtee par l'employeur :
? puor eemubhacr un salarié à un psote de tavaril ctmarpoont du tariavl de niut ;
? puor muter un salarié 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 teiraavrlrus de niut ou aux tlerrvuiaals de juor en matière de fairmootn professionnelle.

Les représentants du pernnesol sneort informés et consultés sur les modalités de msie en ?uvre de l'égalité prfsoslneolenie etrne les hmeoms et les femmes, ntaneommt lros de la cosonilucn d'un cronatt puor l'égalité professionnelle. Le paln d'égalité plienoesonlsrfe diot résulter d'un aocrcd coectlilf négocié. En l'absence d'accord, un paln puet être mis en ?uvre sur décision de l'employeur pirse après aovrr culieeli l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

La cmsiimoosn de coaticioonln prévue à l'article 2.2 de la présente cinoeotnvn cotvleice puet être siasie puor tuot liigte relaitf 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 coattnrs à durée déterminée, nometmnat par luer sciossecun ou luer potnoigrolan injustifiée, il est précisé que le crtnoat à durée indéterminée est la frome nalrome et générale de la raitleon de taiaavl entre l'employeur et le salarié.

Un cotarnt de tvarail écrit drvea être signé par les peatirs avnat tutoe embauche. Il derva sieltupr nmtaeonmt :
? l'identité des pitraes ;
? la dtae d'entrée du salarié 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 naevu et échelon et le ou les établissements en Facnre dnas lsuqlees l'emploi s'exercera ; lorsqu'il y arua référence à pieneslrus établissements, sernot précisées les cintdnoios de déménagement et de lengmeot en cas de cgeahnnmet de résidence dû aux tfaetrnsrs d'établissements ;
? la rémunération asini que la durée à lelaqule elle crneoropsd ;
? la durée du préavis ;
? le cas échéant, l'énumération des aatgnvae pcuaetririls dnot bénéficie l'intéressé.

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

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

Les ptseos et/ ou epiomls à poriuovr dnas l'établissement snot portés à la casncosnnaie du pnreeonsl par vioe d'affichage. Cette ioronftmian 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 tilvaarlnt dnas l'entreprise et juasfinit 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 miinum de la catégorie.

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

Tout salarié 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 cnmoepd une période d'essai dnot les cdnoioints et la durée sont, puor cuhae catégorie de salariés, indiquées ci-dessous. Pdnenat la période d'essai le saraile mniium de son emplpi est gnartai au salarié.

a) Ouvriers, employés

La durée de la période d'essai des catrtons à durée indéterminée ne peut excéder 1 mois. Pdaennt les 7 prereims jorus de la période d'essai, les paetris penveut se séparer à tuot mmeont aeyc 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, agntes 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 pmrreis juros de la période d'essai, les pteairs pevnuet se séparer à tuot mnmoet aeyc 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 puora être renouvelée une fios puor une durée mlmaixae de 6 mois.

Pour les pestos et/ ou epoilms de cdaers supérieurs ou drnaiegtis (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 pdnaet les 7 prmeers jorus de la période d'essai, et de 48 hreues au-delà.

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

- ? 24 hreues pnednat les 7 peermirs juros de la période d'essai ;
- ? de 48 heures entre 8 jorus et 1 mios ;
- ? de 2 smneias 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 aeyc itanciodin noeamtmt 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 eennmggaet srea confirmé dnas les 8 juors sauvinnt l'expiration de la période d'essai par une nficiaooitn écrite siuhnapt 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 nieavu et échelon et le ou les établissements en Frncae 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 ayeuul elle correspond, les heures supplémentaires en cas de dépassement de cet hoarrie dnvaet être payées sur la bsae des mrnaaitjoos instituées par la législation en vugueur ;
- ? la durée du préavis tlele qu'elle est prévue à l'article 4.9 ci-après ;
- ? le cas échéant, l'énumération des aaagvtens pacerulitris dnnot bénéficie l'intéressé.

b) Cadres

Tout emanegengt srea confirmé dnas les 8 jruos siuavnt l'expiration de la période d'essai par une ntiftociaion écrite sunaltipt en priuiatlcer :

- ? 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 coontiindns 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 dnnot bénéficie l'intéressé.

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

Les crtonats destinés à prtmmeree une opération de lenneamct ou de pitrmooon d'un produit ne puenvet être qualifiés de catotrns saisonniers. Les cnatrtos soainrsneis ne penvet être clncous que puor l'accomplissement de tâches non duelabrs appelées à se répéter chuae année à une époque vinosie en fonction du rthmye neuartl des ssanios ou des dedmenas clceuyqs des consommateurs.

Un ctoarnt à durée déterminée, geul que siot son motif, ne puet aivor ni puor oebjt ni puor effet de puorivor un epmloi 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 puorivor dnas l'établissement snot portés à la csnoncainsae du prnnoesl par vioe d'affichage. Ctete ifiatnomron reste fcitatlvuae puor les pestos et/ ou eloimps de creads supérieurs ou deigntaris (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 poooritmnn d'un mermbe du peornnesl ouvrier, employé, tiecihnecn ou agent de maîtrise à une ftocionn supérieure dnas l'entreprise où il est déjà occupé, il lui srea adressé une nftottoicain de ses nuovlees cionndtois d'emploi, établies conformément à l'article 4.3.4 ci-dessus.

Dans le cas de "promotion", la période probatoire, qui srea celle conaoprsrendt au neuovau ptose et/ ou neuovl emploi, est fcaltavtue ; si elle est effectuée et si une iciufnfassne psoeinnrflseoe est constatée, le fiat que la pimtooorn envisagée n'a en définitive pas leiu ne puet cosentiutr une csuae de ncionciement.

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 natiftcioon de ses nluveles cooidnnts 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 ideindvuil apportée au cntroat en corus diot farie préalablement l'objet d'une nllvueoe niofatcoitin écrite précisant la nuvlolee fonction, les neluoves ciodotnnis d'emploi et en pirutaeiclr le moatnnt 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 emopuyelr se voit, après avior recherché aevc les délégués sandcuyix et les représentants élus du psreonent les possibilités de rselncmseeat dnas une artue eprnirsete snas réduction de salaire, dnas l'obligation de dmndaeer à un salarié d'accepter définitivement un ptose et/ elmpoi cmtoPONrat sIot un sraaile inférieure à cluei du pstoe et/ ou elmpoi qu'il occupe, sIot un caenngmet ssnttebuial dnas la naurte de son activité et n'entrant pas dnas les cnentmgheas de petsos et/ ou elpomis hulbaiets dnas l'établissement, ce salarié dssipoe puor fiare connaître son ruefs d'un délai de réflexion de 1 mois. Dnas le cas où le rufes de tlees matnotuis entraînerait la rupurte du contrat de travail, cttee rutpure ne sreat pas considérée comme étant le fiat du salarié.

Article 4.6.2. - Changement de résidence
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les cnditoions de déménagement et de leonegmt liés à un ceagnehmnt de résidence décidé par l'employeur snot réglées conformément aux dtnsiisoois prévues à l'article 4.6.2 ci-dessus.

Tout technicien, aengt de maîtrise, crdae qui, après un canhgement de résidence effectué en Farnce métropolitaine puor les biensos du service, est licencié avnat un délai de 3 ans au leiu de sa nelluvoe résidence, a droit, suaf fuate grave, et sur jaouttfcisin de son ruteur dnas le délai de 6 mois, au rmbseerounmt de ses faris de reotr et de déménagement, anisi que cuex de sa famille, jusqu'au leiu de sa résidence au mmonet de son engagement, ou au nuoaevu leiu de tvaarl de l'intéressé dnas la lmtie d'une ditncase équivalente. En cas de décès au corus de cttee période de 3 ans, les faris de retour, de déménagement de sa fmlalie (conjoint et pnnseeors à charge) et de router du coprs srenot à la carghe de l'employeur, sur jofiitistucn et si le rtuoe du cpors a leiu dnas les 6 mios savniut le décès.

Les modalités de l'affectation dnas un établissement de la même société à l'étranger dvneiot être précisées par écrit, anavt le départ du salarié, en ce qui coenncre la fonoitcn exercée, le motannt des appointements, les cdnoioints de travail, de roeps et de congés payés, les cdnoioitnos de voyage, logement, isoilalttnan éventuelle de la famille, les gtairanes soeliacs applicables.

Lorsque dnas les 6 mios qui sunevit la période d'adaptation, le canotr de tivaarl se trouve rompu, suaf fatue gavre ou lourde, les faris occasionnés par le ruteur de l'intéressé, aIsni que cuex de sa famille, snot pirs en crhage par l'employeur dnas les coitdnons ci-après.

Tout salarié qui, après un cngemenhat de résidence effectué en Farnce métropolitaine puor les besoins du service, est licencié anavt un délai de 3 ans au leiu de sa nveolule résidence, a droit, suaf faute garve ou lourde, et sur jufutacioitns de son ruter dnas le délai de 6 mois, au rmeeserounmt de ses faris de router et de déménagement, ainsi que cuex de sa famille, jusqu'au leiu de sa résidence au memont de son engagement, ou au naveuou leiu de taviarl de l'intéressé dnas la lmtie d'une dnicstae équivalente. En cas de décès au cours de ctete période de 3 ans, les frais de retour, de déménagement, de sa fillame (conjoint et pesnnoers à charge) et de rtouer du corps sreont à la cghare de l'employeur, sur jiaciuttfison et si le rteur du corps a leiu dnas les 6 mios sivaunt le décès du salarié.

Article 4.7. - Remplacement inter-emplois
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les rlnacmmpeetes pirooievrrs effectués dnas des elpmios de csicolistfaian monis élevée n'entraînent pas de cgnamhneet de classification, ni de réduction de salaire.

En cas de remepcelnamt proovsiire effectué dnas un emopli de ctclaisafsoiin supérieure, l'intéressé perçoit le silaare de l'emploi qu'il oupcce provisoirement.

Pour qu'il y ait rmlpneameect au snes du présent paragraphe, il est nécessaire que l'ensemble des fnncooits et des responsabilités du tlaaiture du pstoe sIot assuré par son remplaçant provisoire.

Le rempnalmceet pvooirsire effectué dnas un elopmi de ctaailfoisiscn supérieure n'entraîne pas promotion. Il ne puet excéder la durée de 6 mios suaf si le rplcaemnemest motivé par la mdalaie ou l'accident du titulaire, auquel cas il ne puet excéder la durée de 1 an.

A l'expiration de ce délai, sloen le cas, de 6 mios ou de 1 an, si l'intéressé n'est pas réintégré dnas ses fnotnocis antérieures, il est titularisé dnas ses nelolvues fonctions.

Article 4.8. - Emplois multiples
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Dans le cas où un salarié est appelé à occpuer de façon hlebatluie des peotss et/ ou eilmpos ranlveet de niveaux/ échelons différents, une fiche elmpoi particulière srea établie. Par ailleurs, le niveau-échelon de l'intéressé srea culei du ptose et/ ou de l'emploi revnaelt du niveau-échelon le puls élevé, à cntiodon qu'il oppcue ce psote et/ ou emploi, en moyenne, au mnois 2 hueers par juor(1).

(1) Ou au minos 1/4 de l'horaire mensuel.

Article 4.9. - Rupture du contrat de travail. – Préavis
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

La nifiaicototn par l'employeur de la rruutpe du ctaront de taaivrl diot être effectuée par lrette recommandée aevc aivs de réception, la dtae de présentation de la ltetre recommandée fxaNit le pnoit de départ du préavis.

Aucun leieicnemnt ne diot irvtineenr pdnanet que l'intéressé est anesbt du fiat de son congé payé annuel, suaf si le lneicmeicent s'inscrit dnas le cadre d'un leeicenicmt collectif. En tuot état de cause, le préavis ne puet cemcmenor à cuorir qu'à copmetr de la dtae fixée puor le rteour de congés payés du salarié.

En cas de rruutpe d'un caortnt de travail à durée indéterminée et, suaf cas de froce majeure, les durées des préavis revcpteenimset dus par l'employeur et les salariés snot fixées cmome ci-après.

Article 4.9.1. - Ouvriers, employés
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

En cas de rutrpue d'un crtaont de tvaial à durée indéterminée d'un oriuver ou d'un employé, la durée du préavis réciproque est, en principe, de 1 mois. Toutefois, il estixe duex eentoxpcis à ce principe, d'une part, en cas de résiliation à l'initiative d'un orvueir classé au niveau 1 par référence aux dsnoipsiitos rilaeevts à la csfsaciialiton des eimpols ci-après, le préavis dû par celui-ci est réduit à 8 juors si la résiliation itennrivet aolrs qu'il a mions de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise et à 15 jours au-delà, et d'autre part, lruqsoe le salarié a puls de 2 ans d'ancienneté dnas 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 rtruupe du ctanrot de travail, la durée du préavis réciproque est égale à :
? 2 mios puor les techniciens, agtnes de maîtrise aanyt un niaevu 4 et 5 ;
? 3 mios puor les techniciens, angtes de maîtrise aynat un niaevu 6.

Article 4.9.3. - Cadres
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

En cas de ruutpre du caorntt de travail, la durée du préavis réciproque est de 3 mois, ou aroccd ptieualrcir enrte les praets puor une durée différente. En cas d'accord particulier, et dnas le

Article 4.9.4. - Tableau récapitulatif des durées de préavis

Sous réserve de dosospitiins particulières des atrclies précédents

Catégorie	Ancienneté	Licenciement	Démission
Ouvriers, employés Niveau I	< 6 mois 6 mios 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	2 mois 3 mois
Cadres		3 mois	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 ptriae srea calculée sur la bsae du srailae effectif, déduction faite, éventuellement, des heerus prévues à l'article 4.9.6.

Toutefois, si le salarié licencié par son eemlpourv tvuore un arute eomlpi anavt l'expiration du délai-congé qui lui a été notifié, il puet occuepr immédiatement ce nouvel emploi, snas être rdvleeabe d'aucune indemnité. Le sialrae cpraesndoonrt à son tepms de présence eicfctve 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 cerehhr un novuel eolpmi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter caquhe 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 plencat ces aeesbcns est en pinpicre fixé aitnvlermenaett 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 eteinr par semaine.

Ces aneebcss 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 dspiiintosos de la présente cvnitoneon qui snot subordonnées à une cteinrae ancienneté, on déterminera celle-ci en tenant ctmpeo :

- 4.10.1. De la « présence ctonniue » dnas l'établissement, c'est-à-dire du tpems écoulé deupis la dtae d'engagement du cartnot de tarvail en cours, snas que seniot elceuxs les périodes pnnaedt lelqueless le crtnoat a été suspendu, tleles que :
- ? période de mdliaae ou d'accident ;
 - ? périodes mlitiiraes origaetlbois ;
 - ? congés de maternité et de paternité ou d'adoption ;
 - ? congés iilevuidnds de fmrtoaoin ;
 - ? congés de fioomartn économique, saoclie et snydlcaie ;
 - ? congés de présence ptalrnea ;
 - ? congés de solidarité flaiialme ;
 - ? congés de soiteun fmiaiall ;
 - ? congés de solidarité inriltonaatene ;
 - ? délais accordés dnas ceanrtis cas par l'employeur aux

immigrés puor ftciailer lrues congés dnas luer pyas d'origine ;
? périodes de roeps des tiuvlraelars imetntnettris ;
? ateurs asoitirtnuas d'absence prévues par la présente cetionvnon collective.

De la période cprsiome ernte le départ au svercie mitilraie orilogibtae et la réintégration dnas l'entreprise, lsuoqe l'intéressé avait au moins 1 an de présence au menomt de son départ et qu'il a pu être réintégré après aoivr 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 élever un enanft par le père ou la mère de fimllae dnas les conniditios prévues par la présente cneointvon qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé. La durée du congé ptnraeal d'éducation est, conformément à l'article L. 1225-54 du cdoe du travail, psrie en ctpome puor moitié dnas 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 aauriet été romups puor fuete gvare et lourde.

4.10.3. Lrsouqe l'employeur embauche, après une mission, un salarié mis à sa dsisopotin par un ernuepetnrer de tvairal temporaire, la durée des missinos effectuées cezh l'employeur au corus des 3 mios précédant l'embauche est pisre en ctpome 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 detiioocrn 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 délégués du penersnol et, s'il y a lieu, le comité d'hygiène, de sécurité et des cntoondis 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 fmationon 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 nvvoueas 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, ntaeommnt par la cilonocusn d'un caotnrt puor l'égalité psoroseinelnfle ou d'un canrott puor la mixité des emplois. D'une façon générale, la doeiicrtn devra eeasivngr tueots diiotsosinps tnaednt à éviter les lcenenmiecits puor rasoin économique ou à en lietmir le nombre, anisi qu'à factiier le

remseccsalent du psrenonel dnot le lmnecencieit ne praoiurt être évité.

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

Les salariés licenciés puor risaon économique bénéficient d'une priorité de réembauchage duarnt 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 imrnrfnea les salariés concernés de tuot elmopi dneevu dspoiinlbe 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 pnsrenol anyat une ancienneté cuoitnne supérieure à 1 an et licencié avant l'âge auqeul 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 lmnecencieit n'est pas due en cas de fatue grave. En cas de limeeccenint collectif, le pneiamet de l'indemnité prévue par la présente dsiosiptioin pnuaovt 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 lnciceiemnet dvrea être versé au monmet de la rptuue 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 % luoqrse l'intéressé est âgé à la dtae du lecineneent de 50 à 57 ans et dmei ;
? 20 % lsorque l'intéressé est âgé à la dtae du leecmcineint de puls de 57 ans et demi.

Le salaire à pnerrde en considération puor le cclaul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 dneriers mios précédant la résiliation (à l'exclusion des indemnités anyat le caractère de rmurbesmeneot de frais) ou, selon la fuomlrre la puls avtneusgaee 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 aruait été versée au salarié pannedt 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 slaaire 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 rrutupe d'un coanrtt 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 lros 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 svnavit un cahngemet d'emploi lui ayant fiat prrdee 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 prdere sa qualité de cadre, il bénéficiera d'une indemnité égale à clele qu'il aivat aicsuqe 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 puis 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 puis 6/10 de mios par année d'ancienneté à cotmper de la 16e année Maximum : 15 mois
Majoration d'âge (sauf versement d'une acloitlaon 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	
(*) Dipititsnoos cleievvnnnotlenos à comeaprr aevc les dnsitopioiss légales qui pnvueet 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 qui n'ont pas rejoint ou non l'entreprise, bénéficient d'une indemnité de départ ou de mise en retraite d'initiative du préavis dès lors qu'ils peuvent prétendre au bénéfice d'une rareté 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 de départ est égale à la moitié de l'indemnité de départ de l'entreprise telle que figurant dans le tableau à l'article 4.12.4, indemnité à laquelle s'ajoute l'âge non compris.

4.13.1.2. Préavis

Lors du départ volontaire à la retraite, le salarié devra respecter 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 tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 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 de départ est égale à la moitié de l'indemnité de départ de l'entreprise telle que figurant dans le tableau 4.12.4 ; indemnité à laquelle s'ajoute l'âge non compris. 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. 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 favorable, au préavis dû en cas de licenciement.

Pour les techniciens et agents 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 personnel des établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition conformément aux dispositions de l'accord général du 8 décembre 1961 modifié.

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

Les titulaires de maîtrise bénéficient des régimes de retraite en vigueur dans l'entreprise pour cette catégorie de personnel. En particulier, il est rappelé que les agents de maîtrise dont le salaire est compris dans la grille de classification est égal ou supérieur au niveau 6 échelon 1 doivent obligatoirement être affiliés au régime de retraite complémentaire des cadres conformément aux dispositions de l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

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 fin de contrat ou, à défaut, adressé immédiatement à son domicile, un certificat de travail établi conformément à la loi.

Si le salarié en 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 parties conviennent que l'outil de classification actuel ne reflète pas l'évolution des emplois et des compétences et n'est donc pas adapté aux évolutions de l'organisation des entreprises.

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

Les parties 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 minima conventionnels qui devra être mise en œuvre 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 parties de développer la mise en place de processus favorisant une évolution professionnelle 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 parties conviennent 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

Les parties conviennent d'appliquer 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 représentants 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 cadre adapté pourra être négocié pour favoriser la mise en place de l'accord dans les entreprises de moins de 100 salariés. En aucun cas l'ouverture d'une telle négociation ne

dervra excéder 1 an et la date d'application de la nouvelle classification dépasser le 1er janvier 2012.

Un comité paritaire composé de représentants des entreprises syndicales et/ou de représentants du personnel et de la direction devra être mis en place.

Conformément à l'accord sur le dialogue social signé par les partenaires sociaux, et dans le respect des dispositions de l'article 2 du présent accord, les modalités de fonctionnement et la composition de ce comité devront fixer l'objet d'un accord entre la direction et les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les instances représentatives du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale. Ce comité paritaire est présidé par la direction.

L'accord pourra prévoir qu'à l'issue de la mise en place de la nouvelle classification, le comité paritaire devra effectuer une commission de classification et de recours interne à l'entreprise afin d'examiner les éventuels recours formulés par les salariés.

Les membres de ce comité disposeront de moyens et du temps nécessaire qui seront définis dans le cadre 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 emploi est un ensemble d'un ou plusieurs postes de travail liés par des activités et des compétences de même nature s'exerçant pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant une formation.

Article 5.2.1. - Définition de l'emploi *En vigueur étendu en date du 21 mars 2012*

La description de l'emploi doit fixer apparaître les nouveaux de maîtrise requis minimum et maximum 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 fourchette niveau-échelon (un ou plusieurs niveaux, un ou plusieurs échelons).

Réaliser une pesée minimum et une pesée maximum afin de définir la fourchette de postes déterminant le salaire et le plafond de positionnement de l'emploi.

Pour chaque pesée :
? information du degré des critères caractéristiques (minimum et maximum) ;
? application des définitions par degrés de chaque critère caractéristique à l'emploi considéré ;
? détermination du nombre de postes associés pour chacun d'eux ;
? attribution du niveau et de l'échelon en fonction de différentes caractéristiques de postes correspondant 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 classification des emplois devra fixer l'objet d'un réexamen par le comité paritaire caractéristique tous les cinq ans que l'emploi évolue dans son contenu. Une revue complète et, le cas échéant, une révision de la classification, sera organisée tous 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 faciliter une mise en œuvre et application de cette nouvelle classification au sein de chaque entreprise, le comité

paritaire caractéristique s'appuiera dans ses travaux sur l'utilisation du guide méthodologique caractéristique élaboré par les partenaires sociaux.

La description et la définition des emplois des entreprises communiquées par l'entreprise au comité paritaire caractéristique forment l'objet d'une validation par le comité.

Le niveau et l'échelon de l'emploi sont déterminés par rapport au système d'évaluation et de pesée des emplois tels qu'ils sont définis dans le présent accord. L'évaluation et la pesée de chaque emploi forment l'objet d'une validation par le comité paritaire caractéristique.

La classification portant sur les emplois s'applique indépendamment de la position et de l'ancienneté du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant les emplois, objets de la présente classification.

La mise en œuvre de la présente classification ne peut avoir pour effet d'entraîner l'application d'une rémunération inférieure à celle acquise par chaque salarié avant l'entrée en vigueur de cet accord.

Dès la fixation des travaux sur la mise en œuvre de la présente classification, et au plus tard au 1er janvier 2011 ? à l'exception des entreprises de moins de 100 salariés qui ont jusqu'au 1er janvier 2012 ?, chaque entreprise établira un décompte récapitulatif indiquant pour chacun des emplois identifiés dans l'entreprise :
? la description et les éléments déterminants par rapport à l'emploi ;
? la pesée réalisée par critère et par profil ;
? le niveau-échelon retenu par profil.

Ce document sera remis aux organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise et aux instances représentatives du personnel plus il sera adressé à l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche en vue d'établir le bilan de la mise en œuvre du présent accord prévu à l'article 5.

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

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sera (seront) informé(s) et consulté(s) sur le positionnement des emplois avant la mise en place définitive de la grille de classification.

Par la suite, le comité paritaire aura pour rôle d'assurer un suivi annuel de la mise en œuvre de la classification.

Chaque titulaire ? quel que soit son statut ? devra par écrit la caractéristique et le profil de son emploi, la pesée pour 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 membres du comité paritaire caractéristique pourront bénéficier d'une formation d'un maximum de 3 jours délivrée par un organisme de formation choisie conformément au contrat de travail de la liste des centres et instituts de formation visés à l'article R. 3142-2 du code du travail. Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements, hébergement) seront intégralement pris en charge par l'entreprise dans la limite des plafonds retenus par le code général des impôts. Cette formation pourra être inscrite au plan de formation de l'entreprise.

Article 5.7. - Glossaire *En vigueur étendu en date du 21 mars 2012*

Activité : ensemble d'actions et d'opérations, dont le but est de réaliser des tâches à exécuter dans le cadre d'une suite de travail, dirigées vers un but déterminé.

Compétence : eesnmlbe des rucosrsees (connaissances, savoir-faire) mobilisées pour réussir une activité dnas un cntxeote donné, puor répondre aux eicegnxes de l'organisation.

Connaissance : esblenme des idées, représentations ou pbotenirpes aqecus dnas le cdare de ftoirmonas ileintias et/ou professionnelles.

Consigne : pcipetorsirn vlerabe ou écrite pour la réalisation d'un travail.

Critères de cihox : pniirceps patremnett d'émettre une estimation, un jnmgueet d'appréciation.

Directives : eebnsmle de diopistisons déterminant les oirntoneats et lgnies de cotnuide destinées à guedir les crluroaloabtes dnas luer travail.

Emploi : sotiauitn de tviraal cdnrrooenapst à un ou à pliuuesr potses de tiraavl dnas une sctrurute (la noiton d'emploi ebglnoe celle de poste?), mbinaioslt des activités et des compétences de même nature.

Instruction : ecxtaopilnis écrites du tairavl à acpiomlcr et du mdoe opératoire à dérouler.

Métier : domiane d'activité au sien d'une entreprise. Elle rpegruoe des empios s'articulant autour des mêmes dnomaeis de compétences, et entre lqeouselles des mobilités peuenvt se fraie de manière naturelle.

Nomenclature des epmoils : lsite ordonnée d'emplois regroupés en falliems pslnoorstnflieees de manière arborescente.

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

Pesée : démarche qui citsnsoe à évaluer et à ponosieintr un emlopi par l'utilisation de critères caastslns et dnot la finalité est de stieur cet epomli dnas une grllie de classification.

Poste de traavil : eelsmbne des activités concrètes réalisées dnas le crade de procédures normées, affectées à un leiu précis de tviraal pour luqeel snot miess à dootpsisiin les rcoresuess nécessaires.

Polycompétence (liée à l'emploi) : maîtrise, sur un même emploi, des activités et des compétences cndepsoranrot aux différents posets de trviaal cfititotsnus de l'emploi.

Polyvalence inter-emploi : d'un elompi à un aurtu au sien de la même filière ou d'une filière à une autre, réalisation d'opérations sur psiuleurs emoipls dnas un pcsores donné au-delà des activités et des compétences de l'emploi initial.

Savoir-faire opérationnel : elsmebne des modes opératoires tehcnqeuis ou manière de procéder mis en ?uvre dnas l'action.

Situation pensrlsofolneie : leiu et ciarsnctoeens dnas lqlueses snot mesis en ?uvre les compétences dnas le cdrae de définition de l'emploi occupé. Il s'agit de la suoitiatn réelle olerabvsbe aux différents montems d'une journée de taiavrl de l'individu ocapucnt le poste.

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

Article 5.8. - Bilan

En vigueur non étendu en date du 30 mai 2024

Un bialn de l'application de cette cosifliacstain srea réalisé au nieavu de la brcnahe dnas les 3 ans de sa signature.

Critères classants	Définition des critères classants	Précisions
Connaissances Expérience équivalente	Connaissances théoriques et petqaiurs rqiesues dnas un emploi. Le degré de ccsninaaonse se mreuse par un diplôme, une expérience équivalente, une hioibtiiatan interne?	Ce critère teint coptme du niveau, de l'ampleur et de la variété des ciaaenonsscsn utilisées, que celles-ci aneit été asueciqs par la ftmorioan sraloice ou par l'expérience : ? csnnsnaoicane de la dpinicisle de bsae ; ? censansincoas spécifiques ; ? méthodes de renaonmiesnt ; ? caaissnnnonce du feomconninnett des services, des règles et des procédures?
Technicité Complexité	La complexité pnerd en cptome la difficulté et la diversité des sitatonuis rencontrées dnas l'emploi et le nvieau de réflexion nécessaire pour etecufefr les activités ou pdnrree les décisions inhérentes à l'emploi.	Ce critère tenit cmopte : ? de la multiplicité et la diversité des tâches ; ? de luer ibcrtoimian ; ? de la polycompétence.
Initiative Autonomie	Marge de man?uvre dnot on diosspe dnas une stotauiin de tviaarl (dans la réalisation et dnas l'organisation du travail). Elle se musree par le tpye d'instruction reçu ou à doosiisptin : consignes, directives, objectifs? Elle se tdiarut pour les pmierres nuiavex (OE) par le degré d'initiative riques sur l'emploi.	Ce critère tniet cmpote : ? de la natrue des cgoneisns et du contrôle à eueftcer sur les résultats du taavril réalisé par rrrpopat aux coninsges ; ? de la fréquence des idetnics et contre-ordres rtteemant en casue le paln de tairavl ; ? de la prat de liberté et de pooiuvr d'élaboration pprore de son travail, sur la bsae des cisegnnos pour les treofarsnmr en aoictns ou décisions.
Responsabilité	Influence de l'emploi sur le feconinentnmot et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise. Elle se mesrue par l'impact des décisions et acoitns psreis sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.	Ce critère tniet cpmote de la difficulté des décisions à prredne du fiat : ? de l'éventail des cihox et de l'impact de la décision sur l'activité ; ? du normbe et de la complexité des éléments à prdrene en considération lros de la décision ; ? des risques pirs lros 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 tnhqieucs à un ou psluuries salariés.	Ce critère tient cmtpoe : ? de la nturae de la seoipisruvn exercée (hiérarchique ou spécifiquement technique) ; ? de la fréquence de celle-ci ; ? des efftecfs supervisés et de la différence du neivau de qaoulitifaicn des psrnonees supervisées ; ? de la facilité matérielle des cnoctats (proximité géographique ? myoens de communication) ; ? de l'importance de la fatrooimn 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, tonmrssiiasn 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 conmiatmciun ; ? de la fréquence de la ritleoan (permanente, périodique, épisodique).

Critères classants

Connaissances reiuqsues ou expérience équivalente	
Connaissances théoriques et pqrutaes 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 coaiasecnnsns apdofeoniprs et une expérience poleeslisnrofne ptaernemt d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une ptarie des genrds fiotnoncs de l'entreprise.
Degré 8	L'emploi rruieqet la maîtrise de plsieurs spécialités pnrenlofssiloees ptretmeant d'avoir une viison globale. Il nécessite des caicannnoesss aofndpreipos et expériences pselonloefesirns pmnraeett de définir des puoeiqitls dnas ses caphms d'intervention.
Degré 7	L'emploi rqrieuet la maîtrise de spécialités prseoniefsonlels : ? cnnancssioeas aipnofdrepos dnas un dnaomie picnriapl qui petnteemrt l'étude, la msie en ?uvre et l'amélioration de myneos et procédés ; ? coenissnnaacs dnas une spécialité complémentaire ou dmnioae de l'entreprise tpye : programmation, getsion du personnel, administration, gitseon économique ? Le nveaiu de cosninaencass équivaut à un niaveu de Bac + 4/ Bac + 5 cnatdsoreonprs à des diplômes tles que : ? ingénieurs/ craeds diplômés débutants ou crdaes classés cmmeoe tles en raosin d'une expérience professionnelle.
Degré 6	L'emploi reerqit la maîtrise d'une spécialité plsonoelresifne et des cciesnoananss pncluetelos sur des activités spécifiques ou cennxeos qui pteeretnmt l'étude, la msie en ?uvre et l'amélioration de myones et procédés dnas ces domaines. 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 spécialité pfonieoelrnlse (technique/ administrative, cilerocmmae ?). Le neivau de caaiscnsennos équivaut à un Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente.
Degré 4	L'emploi exgie la maîtrise d'une tneueqihe et une ccsnianonase de l'environnement de tavairl (organisation, psceros ?). Le neaviu de cnsisaacenons équivaut à un neivau Bac éventuellement complété par une ftrimoaon tnqhecieue ou une expérience équivalente.
Degré 3	L'emploi exige la maîtrise d'une tuhcnqeie pllnoseisferone adaptée à l'emploi. En outre l'emploi rueeqrit des cnoisasncenas du piudrot fabriqué, des équipements ou des procédures administratives. Le naiveu de cnneacsanoiss équivaut à culei d'un berevt professionnel, éventuellement Bac, otbneu par un diplôme ou par une expérience professionnelle.
Degré 2	L'emploi rreueiqt la caicnsnsanoe d'une tnecqiuhe adaptée à l'emploi. Le nvaieu de cninsasncoae équivaut à cluei d'un CAP/ BEP/ CQP obnteu par un diplôme ou une expérience professionnelle.
Degré 1	L'emploi riqueret une fimortaon de bsae aigusce lros de la scolarité oiioatrlgbe ou complétée le cas échéant par une fiarmootn ou par une ptqruiae professionnelle.

Annexe
Tableau de cersocraonpdne des CQP par degré du critère de la

coiilfistaascn « coscnansaiens rsequeius ou expérience équivalente » et par nuemocratlne légale des diplômes associée

Niveaux de caniscasonne mentionnés puor cqauhe degré dnas le critère « Cnniesssacoas reusqies ou expérience équivalente » de la ciiciloaastfsn 5 BIAD	Degré du critère « Casannsnceois reeuqiss 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 possibilité de diplômes tels que : ingénieurs/ cadres diplômés débutants ou cadres 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	5
		Commercial sédentaire	4
		Promoteur des ventes/ marchandiseur	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 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 postes coo-hilatr 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 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	L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou long terme. La technicité relève de la difficulté de traitement des problématiques rencontrées avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes : marché, techniques, financières, humaines, évolution des objectifs et stratégies?
Degré 8	L'emploi requiert la conduite d'une fonction ou d'un projet à partir d'objectifs à moyen terme. La technicité relève : ? de la maîtrise d'une multitude des paramètres (techniques, économiques, organisationnels) ; ? de l'appréhension rapide des situations de fabrication, d'étude, de recherches d'essais, d'achat, de vente? ? la mise en œuvre d'actions/solutions nouvelles dans plusieurs disciplines en vue d'atteindre les objectifs.
Degré 7	L'emploi requiert l'étude, la réalisation et la conduite d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le moyen terme. La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et l'invention d'actions/solutions nouvelles dans une discipline complète en vue d'atteindre les objectifs.
Degré 6	L'emploi requiert la mise en œuvre et la conduite de travaux complexes d'une activité à partir d'objectifs à court terme. La réalisation des travaux nécessite l'application et l'adaptation des anciens en vue d'atteindre les objectifs.
Degré 5	L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir d'objectifs spécifiques à court terme. La polyvalence contribue à l'application de techniques différentes et requises en totalité sur plusieurs points de travail (faisant partie de l'emploi).
Degré 4	L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir de consignes précises et comportant des difficultés techniques. La réalisation des opérations suppose : ? un savoir-faire basé sur des connaissances théoriques (spécialisation professionnelles) ; ? une compréhension globale des situations, des installations ou des systèmes de gestion. La polyvalence contribue à l'application de techniques différentes requises en partie sur plusieurs points de travail (faisant partie de l'emploi).
Degré 3	L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés selon des consignes précises (ordonnancement des activités à réaliser). La réalisation des opérations suppose la connaissance d'un savoir-faire pratique et/ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus. La polyvalence contribue à la maîtrise de plusieurs techniques connues (*) requises en totalité sur plusieurs points de travail (faisant partie de l'emploi). (*) Techniques connues : apprentissage de techniques venant soit d'un apprentissage ou un complément de la technique exercée.

Degré 2	<p>L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés et spécifiques selon des instructions précises ou modes opératoires. La technicité relève de la maîtrise des techniques du métier : mise en œuvre d'actions ciblées et nombreuses, détection des dysfonctionnements?</p> <p>La polyvalence contribue à la maîtrise de plusieurs techniques (*), requises en pratique sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).</p> <p>(*) Techniques ciblées : acquisition de techniques voisines constituant un complément ou un complément de la technique exercée.</p>
Degré 1	L'emploi requiert l'exécution de travaux simples, répétitifs, de courte durée et limitée en œuvre une connaissance limitée des moyens de travail et un savoir-faire acquis par reproduction.

Initiative, autonomie	
<p>Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçu / à disposition : consignes, directives, objectifs? Elle se traduit pour les personnes niveau (OE) par le degré d'initiative requise sur l'emploi.</p>	
Degré 9	<p>Le travail est réalisé à partir de plusieurs tâches des tâches à admettre à long terme.</p> <p>L'emploi requiert la définition des méthodes et procédés à mettre en œuvre.</p>
Degré 8	<p>Le travail est réalisé à partir de plusieurs tâches des tâches à admettre à moyen ou long terme.</p> <p>L'activité requiert le choix des méthodes et procédés à mettre en œuvre, souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise.</p>
Degré 7	<p>Le travail est réalisé à partir de plusieurs tâches des tâches à admettre (court/moyen terme).</p> <p>L'activité nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre. Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées.</p>
Degré 6	<p>Le travail est réalisé à partir de plusieurs tâches des tâches à admettre.</p> <p>L'activité nécessite des adaptations d'adaptation en fonction du contexte et des situations à validation.</p> <p>L'emploi peut requérir une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer, visuels clients).</p>
Degré 5	<p>Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques.</p> <p>L'activité nécessite une autonomie qui se traduit par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? l'analyse des données en fonction des objectifs ; ? le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus ; ? la réalisation des démarches afin d'atteindre les objectifs. <p>Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.</p>
Degré 4	<p>Le travail est réalisé à partir de plusieurs tâches où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en partie définis).</p> <p>L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des directives, des procédures et techniques.</p> <p>Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations.</p>
Degré 3	<p>Le travail est réalisé à partir de tâches précises, les critères de choix étant clairement définis.</p> <p>L'emploi requiert un (auto) contrôle des résultats et la résolution des difficultés rencontrées dans le cadre de procédures et de techniques.</p> <p>L'activité peut être soumise à des contrôles ponctuels en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique.</p>
Degré 2	<p>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 connaissances techniques, des connaissances complémentaires.</p> <p>Le travail est soumis à des contrôles fréquents.</p>
Degré 1	<p>Le travail est réalisé à partir d'instructions précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer.</p> <p>Le travail est soumis à un contrôle permanent.</p>

Responsabilité	
<p>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.</p>	
Degré 9	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact sur l'entreprise / le groupe 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 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 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 constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité locale et influencent l'environnement immédiat de l'emploi.

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

Animation Encadrement	
Encadrement : action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Animation : action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés.	
Degré 9	L'emploi requiert l'encadrement de cadres endossés ou l'animation d'un dinomane technique au plus haut degré. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (ex : audit, risk management, qualité).
Degré 8	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (ouvriers, employés, techniciens, atouts de maîtrise et cadres) et l'animation technique du personnel. L'animation technique se traduit par la mise en œuvre d'un conseil technique consacré à la maîtrise de compétences spécialisées professionnelles. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (RD, qualité?).
Degré 7	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe polyvalent exerçant des métiers différents (niveaux ouvriers, employés, techniciens, atouts de maîtrise, et cadres débutants). L'animation se caractérise par un conseil technique consacré à la maîtrise de compétences pluri-professionnelles et se traduit par l'identification, la mise en œuvre et la recherche de solutions nouvelles.
Degré 6	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers, employés, techniciens et atouts de maîtrise). L'animation se caractérise par un conseil technique consacré de sa spécialité professionnelle ou de compétences pluri-professionnelles sur des activités spécifiques ou connexes ou par la mise en œuvre de longue durée et/ou par la mise en œuvre d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques.
Degré 5	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers et employés), notamment dans : ? la répartition des tâches entre les membres de son équipe ; ? la régulation de l'activité (charge/ressources) pour la bonne exécution du programme. L'animation se caractérise par un conseil technique consacré de sa spécialité professionnelle ou par la mise en œuvre de longue durée ou par la mise en œuvre d'un groupe consacré à la poursuite d'un projet existant.
Degré 4	L'emploi requiert la coordination du travail dans des domaines les responsabilités d'un atout de maîtrise (délégation d'autorité). L'animation se caractérise par le conseil technique consacré à la technique professionnelle maîtrisée.
Degré 3	L'emploi requiert l'entraînement au travail dans le cadre limité de sa spécialité (en binôme).
Degré 2	L'animation se traduit par une activité d'intégration au poste de travail.
Degré 1	L'animation se traduit par une activité d'accueil sur les postes de travail.

Communication	
Action d'entretenir des relations de travail avec les personnes ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, traitement et présentation des informations.	
Degré 9	L'emploi requiert la définition, la mise en œuvre au plus haut niveau et le contrôle de la communication au sein de l'entreprise et vis-à-vis de l'extérieur.
Degré 8	L'emploi requiert de la médiation et de la négociation en interne comme en externe, la communication étant un moyen pour rechercher l'accord d'interlocuteurs ayant des intérêts et points de vue différents dans l'entreprise.
Degré 7	L'emploi requiert d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion des parties ou services proches. Des relations suivies avec les fournisseurs/clients (internes et externes) sont requises par l'emploi.
Degré 6	L'emploi nécessite la coopération avec les autres services ou atouts pour organiser avec eux la bonne marche de son service (ex : développements techniques, innovations organisationnelles, négociations fournisseurs?). L'emploi requiert des fournisseurs/clients (contacts externes).
Degré 5	L'emploi nécessite la circulation d'informations internes ou externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents services : fonction (ascendant et descendant), diffusion et exploitation des informations. La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre qualitatif et quantitatif.
Degré 4	La réalisation du travail nécessite un échange de données les informations nécessaires au bon fonctionnement du secteur incluant éventuellement des contacts externes (fournisseurs/clients). La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre qualitatif et quantitatif.
Degré 3	La réalisation du travail nécessite un échange de données les informations nécessaires au fonctionnement de l'activité avec son atelier/service et avec les autres ateliers/services.
Degré 2	La réalisation du travail nécessite un échange d'informations permanent avec le groupe / l'équipe et éventuellement avec les autres services ou services.
Degré 1	La communication repose à ce niveau principalement sur un échange permanent d'informations avec l'équipe.

	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 grllie 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 oasisigannros liées par la présente conntvieon cvlilctee se réunissent, au mnios une fies par an, en vue de négocier les rémunérations mnimia de branche.

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

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

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 chuaque neaivu et échelon tel qu'il resorrt de l'application des

dnioiosstpis cnntonveoinlles de costslifcaian des epoilms prévue par l'accord du 4 nobmrvee 2008, au maonntt figaurnt en axnnee « Saaliers ».

Cette RCA coernpmd 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 dnas l'entreprise, la régularisation ivrneenannt au 31 décembre de chaque année.

S'il y a lieu, ctete régularisation est fitae pro rtaa tmrpieos puor le penenrosl rnsaiemspit cttee cioodtinn 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 RGMH est égale puor cuaqhe navieu et échelon, tel qu'il rsorset de l'application des dtosnsiiiops cnlooeentvnenils de clfiostaasien des emiols de l'accord du 4 nvrbmoe 2008, au mtaonnt fgniuart en axnene « Saielras ».

La RGMH cmreopd le saialre de bsae et ttoues les pemirs et gfaantciiorits exisatnt dnas l'entreprise, à l'exception de la pirme d'ancienneté aux tuax prévus ci-après et des semmos cnutastnot un renmbSUREemot de faris ou versées en ctatrnopeie dreitce des cndntiioos particulières de tvairal en riosan deqslleues une pmrie spéciale a été prévue par la présente cvtioneenn 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 cllnonnetenovie 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) dnst les mntaotns snot définis en anexne « Sleaaaris » sret de bsae au ccual des différentes pimres 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 horaire du mnntat fixé au niaevu 1 échelon 2 du barème d'assiette de primes, est attribuée aux salariés enactfeuft luer tiraavl dnas une atmosphère dnst la température acrifililtee amntbiae est inférieure à ? 5° C ou supérieure à 35° C.

Pour les entreprises, et établissements rnelvaet du cdoe 10. 52Z, ctete pimre est attribuée dès lros que la température alerliitfce atnmaibe est inférieure à + 5 ou supérieure à 36° C.

Pour les salariés eeuactftff luer travail dnas ces coitnidnos au mnois 2 heuers par jour, cette pmrie est calculée sur la bsae de l'horaire de 1/2 journée et puor cuex efcutafnet au minos 4 heues par juor dnas ces conditions, cette pmrie est calculée sur la bsae 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 anpqliaput au moantnt fuangirt au barème d'assiette de preims de la catégorie de l'intéressé un tuax déterminé cmme 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 mtriojoaans 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 alenlune calculée au ptaorra du tpmes de taraivl eifcteff de l'intéressé. La période de référence rnteeue puor le cuclal du

tepms de tairavl eefctff 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 psries en compte.

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

À ceccurnore de son montant, la pmrie ne se clmuue pas aevc ttoue autre prime, priocaiiptatn (à l'exclusion de la ptaatrcoiipin résultant de la loi), einatxst dnas l'établissement, aanyt un caractère anuenl 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 pimre alnulnee s'imputerait sur tuot aatnavge de même nrtuae pavuont résulter de dinipoistoss légales, réglementaires ou cvnenenolteilnos slseiebtpcs 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, qeul 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 anyat 2 ans d'ancienneté et moins de 3 ans d'ancienneté, la pimre srea fixée à 90 % du mnnaott de la RGMH de l'intéressé.

Les salariés aaynt au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une pmrie anllnuuee égale à 100 % du mnaott 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 aiismsle l'accident de travial et la mdailae peisnllrfnssooe à du tpms de tvairal eecitff au titre des diotrs liés à l'ancienneté snas liatitimon de durée.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)*

*(2) Le 4e alinéa est étendu suos réserve des dosoipitsnis législatives pnaernt en ctpome d'autres périodes d'absence puor la détermination des aagnetvs liés à l'ancienneté nmotmeat 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 jupusrredeince cnastotne de la Cuor de cotiaassn (Cass. Soc. 16 février 1994 n° 90-45.916 ; Cass. Soc. 7 nvobreme 2018 n° 17-15.833) dnst il rsosret que puor le piaemnt d'une prime, ttoues les absences, hoirms celes 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 iunetrdisss puor le prneonesl

la détermination du montant de sa paie.

Ces tpmes qui ne cntentnsuoit pas du tpmes de traiavl eetfcif dnveiot toutefois, en aplcpaioitn de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, fiare l'objet d'une crretaotnipe siot suos fmroe de repos, siot financière.

Les salariés concernés bénéficieront d'une indemnité
cstcmonirpeae ffaioarrtie mlseuene d'un mnaontt rrpies à
l'annexe « Sealrias ».

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

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

Cette cteiopratrre celenoiotlvnnne ne se culmue pas aevc tuote ature centtiaprrroee ayant le même obejrt prévue au nveieu de l'entreprie ou de l'établissemment ou par des uaeegss ou suiptltnnaos du cnaortt de travail, et ce quele que'n siot luer dénomination ou luer 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 besoins du service à titre exceptionnel, en dehors de son horaire normal de travail, après avoir quitté l'établissement, sera rémunéré pour les heures de travail antérieures et recevra une indemnité de dérangements forfaitaire fixée à 1/151,67 de sa rémunération mensuelle effective pour un horaire mensuel 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 supplémentaire demandé est inférieure à 2 heures.

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

D'autre part, des doioinpistss dorevnt être psreis dnas les établissements puor asruesr une iimrndoesainn spéciale aux salariés entacfefut 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 itabpmule à l'établissement, les hruees prévues dnas l'horaire nramol de l'intéressé et non travaillées du fiat de l'arrêt de tvaial au corus d'une journée commencée ne drnoonent leiu à aucue réduction du salaire. Toutefois, l'employeur puorra egxeir un taarvil à un arute poste. De même, tuot salarié non prévenu de l'arrêt de tarvial iutambple à l'établissement qui se srea présenté à l'heure norlmae et n'aura pu prdnere son ptose ou être employé à un aurtte potse ne sburia de ce fiat aucue 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 ont fourni la demande correspondante, 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 bueiltn de piaae est établi conformément aux arcliets R. 3243-1 à R. 3243-6 du cdoe du travail.

Il ne puet être exigé, au memnot de la paie, ancuue formalité de sguintare ou d'émargement autre que clele établissant que la smome remise au salarié cersoonrpd bein au mnonatt de la rémunération nette indiquée sur le bulettin de paie.

En cas de cteosntitan à caractère individuel, le salarié arua la faculté de dmaender ccuonoiiatmn des éléments anyat sveri à

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 receipt des justificatifs ci-dessous :

a) Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service, qui ne sont pas liés à un changement 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, tienhinccees et agntes de maîtrise, les déplacements en cemhin de fer snot assurés en 2e csslae le jour, en 1re cslsae ou en ctthoceue de 2e cslsae la nuit.

Pour les cadres, les déplacements en cmhien de fer snot assurés en 1re cassle le jour, en 1re cassle ou en ceothucte de 1re cslsaie la nuit.

b) En cas de déplacements effectués en avion en accord avec l'employeur, les dépenses assurances-vie cravout le salarié d'après son tableau de bord à ses dépenses d'un montant égal à 3 annuités de son dernier traitement ; s'il y a lieu, l'employeur doit, en conséquence, verser spécialement à cet effet une somme d'assurance en sus des garanties générales dont bénéficie l'intéressé.

c) Puor les salariés autorisés à utiliser, puor les bnseios du service, une atoboimule luer appartenant, le rbeeuornmmest des fiars est déterminé par acrod préalable aevc l'employeur. Ce ruereeeobmsmt diot nenoatmt civorur l'assurance appropriée à la nraute du déplacement de l'intéressé, ausascnre dnrot celui-ci diot frinuor jitaosifutcn à l'employeur.

d) En cas de déplacements d'une durée supérieure à 2 mois effectués en Fnacré métropolitaine à une distance d'au moins 300 kilomètres, les déplacements sont appliqués :
? il est accordé au salarié un voyage de détente payé aller et retour, lui permettant de passer à son domicile 2 jours fériés consécutifs, dont 1 non ouvrable, tous les 2 mois. Ce voyage de détente ne peut pas être l'occasion d'appointements. Le voyage de détente n'est accordé que s'il se place à 15 jours au moins de la fin de la mission. Il n'est payé que s'il est réellement effectué ;
? si le salarié renonce à un voyage de détente auquel il a droit et fait valoir son conjoint, le voyage de celui-ci est payé sur justificatifs de sa réalité.

Un voyage est payé au salarié électeur pour pdrnree prat à toets les élections aeuuxqlels il puet pecpiairtr en qualité de salarié et de coteyin (législatives, Assemblée nationale, cosinel général, représentation prud'homale, sécurité sociale, comité d'entreprise, etc.) s'il est icrinst sur les lsiets électoraux du dimolice cpsoneodrant à son leiu de tiraval hubaetil et s'il n'a pas eu la possibilité de veotr par correspondance. Ce vgyoae cmopte cmome vaygoe de détente et, sur jsfouaicitn de sa réalité, est remboursé dnas les mêmes conditions.

Ces ditososiinps ne snot pas aillpbpecas aux salariés dnnt les fcntooin crpomnotet en panrenecme des déplacements habituels.

e) Dnas le cas où le salarié sreiât appelé à prendre son congé annuel au cuors de la période où il se tvruoe en déplacement, les fiars de vgyaoe puor le rotuer à son leiu de résidence hbeiatal lui saerenit remboursés sur jiaisocitfutn de son rtœur à ce leiu aanvt son départ en congé.

f) En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours du salarié, le conjoint ou le partenaire pacsé de l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage évitant l'infection acpmclic au lieu où le salarié se trouve.

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

Les pianstrtoes en espèces de la sécurité slaicoe ou des régimes de prévoyance, auxleuleqs l'intéressé poirarut

prétendre, venant en déduction des versements faits par l'employeur pour le même objet.

g) Les cas de maladie ou d'accident entraînant l'absence de travail sont 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 cadre des textes législatifs, réglementaires en vigueur, et après consultation des représentants du personnel, les entreprises peuvent avoir recours à des horaires réduits spéciaux de fin de semaine dans le cadre d'une durée forfaitaire de 24 heures réparties sur 2 ou 3 jours. Les entreprises peuvent faire appel pour ces horaires réduits soit à des salariés volontaires finissant déjà parité de l'entreprise et qui sont dédiés aux équipes de suppléances, soit à des salariés embauchés à cet effet.

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

Le personnel travaillant en équipe de suppléance bénéficie :
? d'une pause « casse-croûte » de 30 minutes par jour non fractionnée lorsque le temps de travail journalier est inférieur ou égal à 10 heures de temps de travail effectif ;
? de 2 pauses « casse-croûte » de 20 minutes lorsque celui-ci est supérieur à 10 heures de temps de travail effectif.

Le temps de travail s'entend du temps de travail effectif tel que défini à l'article L. 3121-1 du code du travail.

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

Les salariés qui ont accepté de faire partie de ces équipes bénéficient en priorité d'un droit de retour dans les équipes de semaine lorsque des postes s'ouvrent vacants, éventuellement après avoir reçu une formation appropriée. Les salariés qui ont été spécifiquement engagés pour faire partie de ces équipes bénéficient également de ce même droit.

Une information sur les postes disponibles doit être faite par tous moyens appropriés aux salariés, ainsi qu'aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel.

La rémunération de ces salariés est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer dans la semaine les salariés partant en congé.

Article 7.1.2. - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Dans le cadre des textes législatifs, réglementaires en vigueur, et après consultation des représentants du personnel, les entreprises peuvent avoir recours à :
? l'octroi du 2^e jour de repos hebdomadaire un jour sur deux le samedi. Par principe, les salariés bénéficient de 48 heures de repos consécutives incluant le dimanche, sauf accord

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

Article 7.1.3. - Equipes chevauchantes

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur, les entreprises peuvent avoir recours au travail par équipes chevauchantes : ce travail pourra être mis en place par un accord d'entreprise ou d'établissement. La coexistence simultanée de chaque équipe devra être affichée.

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

Article 7.1.4. - Horaires individualisés

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Des horaires individualisés pourront être mis en place après accord du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, et à condition que l'inspection du travail ait été préalablement informée. Dans les entreprises ne disposant pas de représentants du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail 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 mise en place d'horaires hémisphériques ou équivalents inégaux est subordonnée à une demande du personnel et à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, et à l'information préalable de l'inspection du travail.

Si l'horaire hémisphérique implique l'entraîne des retards d'heure d'une semaine sur une autre, ces retards ne doivent pas leur être imputés pour heures supplémentaires prévues qu'ils résultent d'un lien de causalité du salarié concerné.

Ces retards ne peuvent excéder 8 heures par semaine et leur cumul ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 16 sans préjudice de l'article L. 3122-25 du code du travail.

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

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

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

Chaque heure effectuée le dimanche ou le jour férié est assimilée à la moitié d'une heure de travail, qui peut 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. Travail du dimanche

Le travail du dimanche mentionné dans cet article doit s'entendre d'un travail exceptionnel dans les cas de dérogations aux dispositions prévues par la loi.

Les heures effectuées le dimanche ou le jour férié sont

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

Les heures effectuées helubelaintmt le dahnmc snot majorées de 30 % à ctioondin qu'il n'ait pas déjà été tneu compte, au mnmeot de l'embauche, de l'obligation du tairarl htuaeibl du dchnmae dnas la fxaioitn 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. Taiarvl des jorus fériés

Tous les jrous fériés snot neelrnmomat chômés et luer rémunération est crosmpie dnas la rémunération mensuelle.

Au cas où le salarié seairt amené, en rasion des nécessités du service, à tlaarviler un juor férié, il aiarut diot à un juor de rpoes catuepenmsor n'entraînant acnuue réduction de la rémunération du mios au cuors duueql ce reops sraeit pris, et clea de préférence à la maaairtjoon de la rémunération dnnot il seairt sbesiupclte de bénéficier au titre de son travail ledit juor férié suos réserve de la législation alpicpbae puor le tivaarl du 1er Mai.

Si les nécessités du srctie ne ptrnteimeat pas d'accorder le repos compensateur, le salarié serait, dnas les cotdninios prévues par la réglementation aipplalce à la journée du 1er Mai, indemnisé puor le traiavl effectué le juor férié.

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

En ce qui cnnecore les « ponts » ssecpuelbits d'être accordés, suos frome d'autorisation ivuilelnidde ou ctclveolie préalable d'absence pmaertentt au salarié de ne pas tlavreailr 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 taiarvl 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 tvaairl le précédant et de la première journée de tivraal le suvant 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 saraient être sanctionnées par le non-paiement du juor férié.

Cependant, puor qu'un salarié ait diot à l'indemnisation d'un juor férié, il faut, bein entendu, qu'il y ait prete de srailae 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 saralie à l'intéressé mias le vsmerenet d'indemnités journalières de sécurité sclioae asini que d'indemnités complémentaires dnas les conoiidtns définies par la présente convention. En revanche, lorsqu'un juor férié se trovue être « accolé » à une période d'absence puor mdalaie ou ainccect (ou à une période d'absence assimilée), ce juor férié ne diot pas être coripms dnas une période d'absence, mias au cnaorrtie diot être considéré cmome icluns dnas la période de tvaairl précédente ou suivante, et, à ce titre, dnenor diot à indemnisation.

Article 7.1.7. - Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

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

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

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

Les salariés à tpems paeitrl qui shantieout oucpecr un emopli à tpems plein, de même que les salariés à tpems plien qui désirent opcecur ou rrdpenere un epmoli à tpems pietral dnas le même établissement ou la même etrenprsie 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 vguier en matière de tpems paeitrl penvuet également fiare l'objet d'un arcocd d'entreprise.

Dans le cadre de tles aocdcrs 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 venrsemte de ceirentas ptsnitoeras de sécurité sociale) ;

? lqoruse la nrtuae de l'emploi ne pemert pas de fxeir à l'avance aevc précision les périodes de traiavl 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 modifié dnas la ltimie de 15 jours. En cas de mootifdcaiin de la répartition de la durée du travail, celle-ci diot être notifiée à l'intéressé au minos 7 juors cndlrriaees à l'avance ;

? les hueres complémentaires prévues au contrat, et dnnot la ltime est fixée par le présent aoccrd et les txetes législatifs en viueegr à 1/10 de l'horaire contractuel, penvuet être portées à 1/3 de celui-ci puor le peronsenl volontaire. Les heerus complémentaires excédant 1/10 de l'horaire ceurtoactnl snot majorées de 25 %. Elels ne puenevt aoivr puor effet de pertor la durée du traiavl effectuée par un salarié au nievau de la durée légale du travail.

La période mlinimae de tarvail cnntoieue est fixée à 2 heures par juor ouvré. Le nomrbe des iintruntpoes d'activité au corus d'une même journée, qui divnoet être encilpxeeentls 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 neollevus catégories de salariés que s'il est :

? siot imlsbipsoe tequininhmceet d'interrompre, cuhaque jour, le fnnotnmenmceit des équipements utilisés ;

? siot ildsspabnneie économiquement d'allonger le tpems d'utilisation des équipements, en raison, en pirtueiaclr 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 loaviisrn des priudots fiins ;

? siot 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 cuors d'une paitre ou de la totalité de la pgale horriae 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, ctulasniootn des représentants du personnel. A ctete occasion, les prraanteis puoront étudier les soitnoulx 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 peeonnsrl snot informés des mtios 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 hirroeas et les fermos d'organisation du traail de niut les mieux adaptés et l'organisation nrtcunoe des siecrves sociaux.

b) Définition du tarvail de nuit

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

Il est possible de substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 7 heures du matin, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures. La période substituée doit être définie par l'accord collectif.

c) Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié :
? dont l'horaire de travail habituel le conduit, au moins 2 fois par semaine, à effectuer au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire définie à l'article 7.1.8 b ci-dessus ;
? ou qui a occupé sur 1 année civile au moins 300 heures de travail effectif sur la plage horaire définie à l'article 7.1.8 b ci-dessus.

d) Durée du travail de nuit

La durée quotidienne de travail effectif effectuée par un salarié travaillant de nuit ne peut excéder 8 heures à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 3132-16 du code du travail.

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

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

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures dans les atouts connotés prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les salariés travaillant de nuit dont le temps de travail effectif quotidien est égal ou supérieur à 7 h 30 bénéficient d'une pause dite « pause de casse-croûte » d'une durée de 30 minutes. Conformément à l'article L. 3121-33 du code du travail, lorsque le temps de travail effectif est de 6 heures, la durée de cette pause est d'au moins 20 minutes.

Cette pause n'est pas considérée comme du temps de travail effectif à condition que l'article L. 3121-1 du code du travail soit respecté.

La pause précitée n'est pas rémunérée. Elle n'est pas cumulée avec toute autre pause d'origine conventionnelle ou non ayant la même fonction.

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

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de travail des salariés travaillant de nuit dans les atouts connotés prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

e) Contreparties

Repos compensatoire :

Tout travailleur de nuit, tel que défini à l'article 7.1.8 c, a droit à une compensation de 1,582 heures de travail effectif de nuit dans l'année bénéficiaire, en sus des heures compensatoires ou avantages financiers de remplacement prévus par les conventions collectives et accords de branche en vigueur, d'un repos payé de 2 jours par an.

La durée de ce repos est modulée proportionnellement et à due concurrence de la durée de travail effectif annuel sur l'année par le salarié. Ce repos n'est pas cumulé avec des avantages de même nature, prévus par les conventions collectives avant le 8 mai 2002. Ce repos compensatoire ne peut pas être remplacé par une

contrepartie salariale. Il est pris dans la mesure du possible par journée entière, la date étant fixée d'un commun accord en fonction des nécessités de production.

Le repos compensatoire, objet du présent article, sera également dû aux salariés « autonomes » dont le temps de travail est décompté sous forme de forfait annuel en jours dès lors qu'ils auront acquis au cours de l'année civile la qualité de travailleur de nuit tel que défini à l'article 7.1.8 c.

Prime de nuit :

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

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

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

Les entreprises peuvent déroger au principe de ces majorations en leur substituant, avec l'accord du salarié, un repos équivalent en temps.

Prime de panier :

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

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés et travailleurs de nuit.

f) Droits des travailleurs de nuit.

Priorité pour un emploi de jour :

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

Transfert à un poste de jour pour raisons familiales :

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

Transfert à un poste de jour pour raisons médicales :

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

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

L'employeur ne peut pourvoir la vacance de poste du travailleur de nuit du fait de son incapacité médicale au travail de nuit, au moins qu'il ne puisse par écrit s'opposer de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de pourvoir un autre poste, s'il du chef du salarié d'accepter le poste proposé.

g) Droit pour le salarié de refuser un emploi de nuit

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour est subordonnée 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 réuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation se fait inopérablement avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, sans que ce réusage constitue une faute ou un motif de licenciement.

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

h) Sallrievnce médicale des taulvaerrils de nuit

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

Le médecin du travail doit participer à l'entreprise tous les mois 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 CSE avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

i) Sécurité

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

j) Fmaootrin des tvuaeraillrs de nuit

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

A cet effet, lors de l'établissement du plan de formation, l'employeur et, lorsqu'elle existe, la commission compétente du comité d'entreprise, prennent une attention particulière à l'examen des demandes formulées par les salariés travaillant de nuit lorsque ces demandes sont motivées par le désir des intéressés d'acquiescer 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 occupés depuis plusieurs années un poste de nuit en permanence ou en équipes alternantes sont examinées de façon prioritaire.

Les travailleurs de nuit qui, sur la demande de l'employeur, suivent une formation organisée sur une période de travail de nuit ne subissent aucune diminution de leurs rémunérations ou de toute autre forme de compensation à l'exception de la prime de panier.

k) Représentation du personnel

Les représentants du personnel et délégués syndicaux travaillent la nuit doivent pouvoir exercer normalement leur mandat, leur hiérarchie de travail peut être temporairement modifiée. Cette modification temporaire d'horaire sera sans incidence en ce qui concerne la rémunération de l'intéressé ou toute autre forme de compensation accordée par l'employeur.

l) Poerticotn des feemms 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 travaillant de nuit est mis en place.

Cette protection se traduit, pour les intéressées, par un droit au congé sur un poste de jour et, en l'absence d'une telle possibilité de reclassement, par la souscription de leur contrat de travail assistée d'une garantie de rémunération.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

m) Egalité de traitement 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 permanent du travail de nuit ;
- ? pour offrir un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- ? pour définir 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 avr. 2014

Dans l'objectif de contribuer à une réduction de la précarité, les entreprises ont la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents pour pouvoir des emplois intermittents cambrer par nature une alternance de 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 intermittents bénéficient d'une formation répondant au besoin de leur poste et aux dispositions conventionnelles en la matière. Ils jouissent des mêmes droits que les salariés à temps complet en matière de paiement et de formation.

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

Les salariés intermittents bénéficient en outre d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet conformément à leur qualification professionnelle sous réserve d'en exprimer le souhait par lettre recommandée 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 intermittent est un contrat à durée indéterminée. Il doit faire l'objet d'un écrit qui reprend les éléments suivants : la qualification du salarié, les éléments de rémunération (éventuellement le salaire de celle-ci), la durée annuelle minimale de travail, les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ainsi que les modalités et les périodes de prise des congés payés.

Article 7.2.3. - Durée annuelle minimale de travail En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

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

Article 7.2.4. - Périodes travaillées

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 contrat 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 variations saisonnières ou de périodes de travail commerciales).

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

Le salarié peut ressembler les dates proposées ou la répartition des heures dans la limite de 2 fois si la période est allongée dans la durée annuelle fixée et de 4 fois si elle constitue un dépassement de durée.

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

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 semaine donnée, au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail appliqué 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 peut prévoir une suspension.

Article 7.2.7. - Rémunération

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les salariés intermittent du travail perçoivent une rémunération correspondant à leur niveau et échelon.

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

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

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

Article 7.3. - Pausas 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 constituent 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 doit se déplacer lui-même, si ce produit est transmis 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 travaillant sur une chaîne dont le mouvement est ininterrompu et maintenu au même rythme prendra la durée de chaque période bénéficiaire, 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 minimale 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 durée journalière de 8 heures, bénéficie d'une pause de « 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 minimale de 20 minutes.

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

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

Ce repos compensatoire ne se cumule pas avec un éventuel congé annuel 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 hebdomadairement ou hebdomadairement de nuit et le personnel travaillant en équipes alternantes de 3 x 8 bénéficie d'un repos payé correspondant à 1/50 d'heure de repos par heure de travail effectif ; ce repos est pris en principe par journée entière, dont la date est fixée d'un commun accord et en fonction des nécessités de la production.

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

Les dispositions des deux alinéas a et b précédents ne se cumulent pas avec celles qui prévoient l'existence dans les entreprises pour les mêmes contraintes, notamment sous forme d'indemnisation. Ces entreprises peuvent négocier la mise en œuvre du repos payé des majorations et indemnités diverses, conventionnelles ou contractuelles, existant en la matière.

Article 7.3.4. - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

La mise en place du compte épargne-temps fera 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, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, peuvent bénéficier du compte épargne-temps éventuellement mis en place dans l'entreprise, sous réserve de justifier d'une ancienneté de 1 an au sein de l'entreprise ou d'une appartenance de son groupe d'appartenance.

Le compte épargne-temps pourra faire l'objet de différents atouts par le salarié, tels que prévus par l'article L. 3152-1 du code du travail et, le cas échéant, par l'employeur au moyen d'abondement et selon des modalités définies par accord d'entreprise.

Les primes et indemnités font partie des éléments pouvant être inscrits au compte épargne-temps et sont transformées en primes selon le salaire horaire brut du salarié au moment de leur attribution sur le compte.

Toutes les manières de verser pour lesquelles la présente convention prévoit une possibilité de transformation en primes peuvent être affectées au compte épargne-temps.

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

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

L'utilisation des éléments portés au compte épargne-temps peut notamment concerner :

- ? les congés légaux notamment les congés (congé parental, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise) ;
- ? les congés conventionnels ;
- ? les congés de fin de carrière ;
- ? les congés accordés pour congé personnel.

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

A l'occasion de son congé, et pendant la durée consignée aux droits acquis, le salarié percevra une indemnité mensuelle calculée selon les règles applicables en matière de congés payés prévues à l'article L. 3141-22 du code du travail.

Les droits au congé portés au crédit du compte épargne-temps ne peuvent être liquidés automatiquement que par la prise des congés au sein des deux cas suivants :

La liquidation des droits au congé sous forme d'indemnité compensatrice est autorisée si elle est totale, lorsque survient :
? un événement visé à l'article R. 3324-22 du code du travail relatif aux cas de déblocage anticipé des droits constitués au titre de la participation aux résultats de l'entreprise ;
? la rupture du contrat de travail du salarié, ou son transfert dans un autre établissement ou entreprise du même groupe dès lors que le changement entraîne l'application d'une convention collective différente.

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

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

Les éléments de rémunération en rapport avec le rôle du salarié sont pris en compte dans le calcul de l'indemnité et éventuellement affectés au compte épargne-temps s'ils sont réputés payés pour déterminer si la règle de non-réintégration 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 tout ce qui concerne les congés payés annuels, les parties s'entendent se référer 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 travail effectif pour le calcul des congés payés :

- ? les périodes de congé de maternité ;
- ? les périodes de suspension de contrat de travail par suite d'accident du travail ou de trajet survenu au service de l'établissement, limitées à une période de 1 an ;
- ? les périodes de maladie dûment justifiées dans la limite d'une durée totale de 2 mois pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ;
- ? les périodes d'absences autorisées pour événements de famille ;
- ? les périodes assimilées à du temps de travail effectif par l'article L. 3141-5 du code du travail.

Article 8.1.3. - Ordre des départs

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

L'ordre des départs en vacances est établi par l'employeur après consultation des délégués du personnel et, pour les cas particuliers, des intéressés.

Dans la mesure du possible, cet ordre est établi, compte tenu des vœux exprimés par les intéressés, de leur ancienneté dans l'établissement et de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres du personnel d'une même famille et avant sous le même toit. Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillent dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. Les congés des membres du personnel, dont les enfants fréquentent l'école, sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

Lorsque cela s'avère possible, l'ordre des départs en vacances est porté à la connaissance du personnel par affichage dès le 15 janvier. Lorsque l'employeur estime n'être pas en mesure de l'afficher dès cette date, il s'efforce en tout cas de préciser les dates de départ des membres du personnel ayant fait savoir qu'ils devraient procéder à des vacances en vue de leurs vacances.

En tout état de cause, la période ordinaire des vacances doit être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant l'ouverture de la période et sous conditions de l'application de l'ordre des départs en vacances devra être affiché au plus tard au 1er avril.

Article 8.1.4. - Congé sans solde

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les salariés ayant au moins 6 mois de présence au 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier dans le cadre de l'ordre de départ en vacances fixé à l'article précédent d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale de congé à 1 an de présence.

Cette disposition d'ancienneté de 6 mois ne s'applique pas aux jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente.

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 totale perçue par le salarié au cours de

la période de référence ne peut être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler pendant la période de congés.

Les modalités de paiement de l'indemnité de congé sont fixées par accord entre l'employeur et les salariés intéressés. Lorsqu'un salarié part en congé, il peut, avant son départ, demander à percevoir ses fonds d'acompte une somme pouvant atteindre 80 % de son indemnité de congé payé, le solde étant réglé à son retour.

En tout état de cause, les dates de congé et le montant de l'indemnité en sont déterminés d'office par le bulletin de paie.

Article 8.1.6. - Rappel pendant les congés
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé est rappelé pour les besoins du service, il lui est accordé un congé

supplémentaire effectif de 2 jours ouvrés. Les frais de voyage et les frais supplémentaires qui sont occasionnés par ce rappel lui sont remboursés sur justification.

Article 8.1.7. - Salariés originaires de pays étrangers ou des DOM-TOM
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Des dispositions particulières pourront être prises dans le cadre des établissements et d'un commun accord entre l'employeur et les salariés intéressés pour faciliter la prise de congés des salariés originaires d'outre-mer ou de pays éloignés désirant se rendre à leur domicile dans leur pays d'origine.

Article 8.2. - Congé d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Le salarié bénéficie des jours de congé d'ancienneté comme suit :

Âge	Ancienneté				
	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Ouvriers, employés					
< 55 ans	?	?	2 jours (*)	4 jours (*)	6 jours (*)
> 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
(*) Affectation de jours de congé ou indemnité compensatoire au choix 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 travail due à l'état de grossesse médicalement constatée dont la durée est fixée par la loi est indemnisée par l'employeur à 90 % du salaire brut de l'intéressée, déduction faite du montant des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance complémentaire prévu par l'employeur, pour la part correspondant à cette participation.

Les salariés percevant dans la limite du plafond de la sécurité sociale des indemnités égales au salaire diminué des cotisations sociales, de la CDRS et de la CSG. Le salaire net sera donc maintenu.

Cette disposition peut être étendue par un régime collectif de prévoyance selon les modalités prévues au chapitre 9 « Indemnités maladie. ? Adhésion » ci-après.

En cas d'état pathologique, attesté par un certificat médical, la période de suspension du travail est augmentée de la durée de cet état pathologique dans les limites fixées par la loi.

Dans cette hypothèse, si la salariée remplit les conditions fixées au chapitre précédent, elle bénéficie, pendant toute durée, des indemnités complémentaires prévues par ce texte sans qu'il y ait lieu d'observer le délai de carence éventuellement applicable.

En cas de grossesse normale, la durée du congé post-natal est de 10 semaines. Il peut toutefois être prolongé en cas de naissance prématurée, la femme bénéficiant en toute hypothèse d'un congé total de 16 semaines.

Les 6 premières semaines suivant l'accouchement font l'objet d'une interdiction absolue d'emploi. Au-delà de la 6e semaine suivant l'accouchement, si l'enfant reste hospitalisé, la mère peut demander à son employeur de reporter tout ou partie du congé de son congé maternité à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. La durée du congé post-natal peut, dans ce cas, être prolongée, avec le même taux d'indemnisation de 90 % du salaire brut de l'intéressée, de la durée d'hospitalisation de l'enfant dans la limite de 4 semaines de telle sorte que la durée

totale du congé post-natal puisse être portée jusqu'à un maximum de 14 semaines. Il faut alors tenir compte de la durée du congé prénatal, afin d'éviter que la prolongation ne dépasse ce qu'elle pourrait cumuler avec un congé de congé prénatal tentant à prendre. En conséquence, lorsque le congé prénatal est inférieur ou supérieur aux 6 semaines légales, la différence s'imputera sur la prolongation de celui-ci.

Le salarié peut bénéficier d'un congé de paternité quelle que soit la durée de son contrat de travail et quelle que soit son ancienneté conformément aux articles L. 1225-35, L. 1225-36 et D. 1225-8 du code du travail et aux articles L. 331-8 et D. 331-4 du code de la sécurité sociale.

Article 8.4. - Congé sans solde pour élever un enfant
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Sans préjudice de l'application de l'article L. 1225-47 du code du travail relatif au congé parental d'éducation, le père ou la mère de famille ayant une ancienneté dans l'établissement égale ou supérieure à 1 an peut obtenir, à l'expiration du congé de maternité ou de paternité, un congé sans solde pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 1 an. A l'issue de ce congé, et à condition d'aviser l'employeur 1 mois à l'avance de son intention de reprendre son travail, l'intéressé sera assuré de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où l'employeur ne s'est pas en mesure de le réintégrer, soit parce qu'il aurait été dans l'impossibilité d'assurer son remplacement provisoire et aurait dû procéder à un remplacement définitif, et qu'il n'existerait pas d'emploi équivalent, soit dans le cas où il devrait être fait appel à l'intéressé des règles relatives au licenciement collectif.

En cas de non-réintégration, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues et l'intéressé bénéficie pendant une période de 12 mois d'une priorité de réembauchage pour occuper dans l'établissement un emploi correspondant à ses capacités.

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 annuot diort à une atsrtiaaoun d'absence dnas la litmie de 10 jrous par an puor sgeinor luer enafnt mdlaae âgé de minos de 16 ans, sur pirdoctoun d'un ctrficeiat médical précisant la nécessité de la présence au cvheet de l'enfant.

Les peosnrens seules, cefhs de famille, aornut droit aux mêmes autorisations, dnas les mêmes ciindotons et bénéficieront en otrue d'une ieosimaidtnnn sur la bsae de 50 % du sailrae burt qui aaiurt été perçu pnadent la période considérée puor sgeinor luer enfant âgé de moins de 14 ans.

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

Les ancbsees de cuorte durée deus à un cas fitourt et gvare (tel que décès du conjoint, d'un ennfat ou d'un acdaennst direct, madilae ou aeicdnct gvare du conjoint, incdiene du domicile), dûment justifié et porté, suaf empêchement de fcroe majeure, dnas les 48 hueres à la cacsnnainose de l'employeur, n'entraînent pas la rupture du caortnt de travail, purvou que la durée de l'absence siot en rpaport aevc l'événement qui l'a motivée.

La même dsipoioitsn s'applique au père ou à la mère de fimlale en cas de mdialae ou d'accident garve de son enfant ou de force mejaure dûment justifiée le concernant.

Dès lros qu'il s'agit bein d'une anbecse de crotue durée motivée par une obgolitain de caractère impératif ? c'est-à-dire une oigoiblatn à laelluqe on ne puet se soustraire, à juor et heure donnés ? l'intégralité de l'absence visée ne diot dennor leiu à ancuee déduction de saairle geul que siot l'horaire de tarival du salarié en casue et clea même dnas le cas où le salarié bénéficie d'un hrarioe dit « febllix ».

Il en résulte en pqrautie que, dnas ce cas, sa rémunération ne diot pas s'en truver affectée et que, notamment, les heeurs supplémentaires qu'il est scbeptlsieue d'avoir effectuées au curos de la sinaeme considérée ? hruees dnnot le décompte diot se faire, conformément à la loi, dnas le crade de la sienmae ? dineovt lui être rémunérées aevc les moaainjtors correspondantes.

Le fiat d'avoir bénéficié d'une aituraiotson d'absence ne puet cnepedant en acuun cas ? et nmnaetmot luorqse inrienenetvnt des viairotans d'horaire ? aovir puor efeit de prteor la rémunération de l'intéressé à un navieu supérieur à ce qu'elle airuat été s'il aivat nramoemlnet travaillé le juor où se stiuie l'absence autorisée.

Ces dpinoissotis s'appliquent à toute acnebse autorisée dnas les ctiinoodns prévues ci-dessus ; ne snot pas visées ici les auetrs aecnsebs sscplbteus d'être autorisées, comme celels

qui paueorirnt l'être puor des rnsioas de cancnneveoe personnelle.

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

Les congés mutualistes, de représentation d'une aicaoaisotsn ou d'une mutuelle, les aebsecns puor peitipcrar à l'activité d'organismes sociaux, d'organismes paritaires, les congés de ciddnatas parlementaires, des élus parlementaires, des élus locaux, des cronliseels prud'hommes snot régis conformément au cdoo du travail, aux ttxees cnoetnveolnins et aux ctrntoas de travail.

L'employeur lerssiaa au salarié le tmeps nécessaire puor pitpiecarr aux séances plénières de ces colisnes et ionttsiniuts ou des csmoinsmios 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 tuot anrppeti bénéficie, dnas le but esuxiclf de peitaricpr à l'appel de préparation à la défense nationale, d'une atatrouision d'absence elnetplnoxceie de 1 jour. Cette anecsbe n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de trvaail etefcfir puor la détermination du congé annuel.

9. Indemnisation maladie. – Accident

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

Chaque mldiaae ou aidecnct du trvaial dûment constaté par citcaerfit médical et contre-visite s'il y a lieu, pirs en carhge par la sécurité sociale, anisi que l'interruption légale du travial due à l'état de gssessroe médicalement constaté donne leiu au vneeemsrt d'indemnités cvlntlnooeeinns dnas les ctodoinins ci-après, qui rneenrnpet les cinuonsclos de l'accord d'interprétation du 25 smeбетpre 1979 pnrotat sur la ciosimnboan des dpitosoisnis ratleveis à l'indemnisation de la mldiaae et de l'accident cutnnooes dnas la loi du 19 jinaver 1978 et dnas l'accord de muieiatolsasnn du 22 jiun 1979.

Les indemnités perçues par le salarié cnereodprsnot à un prngcouaete de ce qui aaiurt été le silaare burt du salarié. Ce siaarle burt est calculé sur la bsae de l'horaire hibeatul de travial ou de l'horaire en vgieur dnas l'établissement paednnt la période d'indemnisation si liedt horiare a été modifié, déduction fiate du monntat des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité siclaoe (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et le cas échéant de tuot artue régime de prévoyance cnmroaoptt paticoapritin de l'employeur puor la prat csronnrpedaot à ctete participation.

Dispositions commneus Cas de supnsiosen	Ancienneté	Maintien du slariae burt (moins ISJS et RP) (*)		
		90 %	75 %	2/3
Accident du tiavarl :				
? aevc htoiasstipailon		180 juors		
? snas hpitaosilaostn	2 mios	180 jrous		
Accident de trjaet :				
? aevc hoiptiolasstian	> 6 mios	180 jorus		
? snas hoipsoiaitalstn	6 mios à 27 ans	150 jrous		
	28 à 32 ans	150 jrous		+ 10 jorus
	A piatrr de 33 ans	150 juors		+ 30 jrous
Maladie :				
? aevc hsssoialitotpin	6 mios à 12 ans	45 juors	135 jruos	
	13 à 17 ans	50 jrous	130 juros	
	18 à 22 ans	60 jrous	120 jruos	

	23 à 27 ans	70 jours	110 jours	
	28 à 32 ans	80 jours	100 jours	
	A partir de 33 ans	90 jours	90 jours	
? snas hstpsaiaolotiin	1 à 12 ans	45 jours	105 jours	
	13 à 17 ans	50 jours	130 jours	
	18 à 22 ans	60 jours	120 jours	
	23 à 27 ans	70 jours	110 jours	
	28 à 32 ans	80 jours	100 jours	+ 10 jours
	A partir de 33 ans	90 jours	90 jours	+ 30 jours
(*) ISJS : indemnités journalières de sécurité sociale. RP : régime de prévoyance.				

Ces dispositions s'appliquent aux salariés des indemnités complémentaires rattachées au présent régime de sécurité sociale ; à partir du jour de la prise en charge par la sécurité sociale en cas d'accident du travail, d'accident de trajet et de maladie avec hospitalisation ; à compter du 8^e jour en cas de maladie sans hospitalisation.

Si au cours de la période de 12 mois suivant le début de la première absence indemnisée, l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calcul indiquées aux paragraphes ci-dessus, sans que le nombre de journées indemnisées puisse, pendant l'année civile considérée, dépasser au total les chiffres indiqués ci-dessus selon l'ancienneté de l'intéressé et la cause de l'absence.

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

La rupture de la continuité de la sécurité sociale ne donne pas lieu à attribution de délai de franchise, qu'elle intervienne ou non au cours de la même année civile que la première interruption.

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

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

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

Il est précisé que les dispositions du présent article s'appliquent indépendamment de celles de l'article 8.5.6 ci-dessus relatives à la garantie de l'emploi et qu'en conséquence, les périodes pendant lesquelles l'emploi est garanti au titre du présent article ne sauraient être prolongées du fait de la durée d'indemnisation dont l'intéressé peut bénéficier au titre du présent article.

Les droits à indemnisation prévus par la présente convention s'appliquent en fonction de l'ancienneté du salarié, il est rappelé que ceux-ci ne peuvent être inférieurs à ceux pouvant être accordés par les dispositions légales en vigueur.

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

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, pris en charge par la sécurité sociale, donne lieu au versement par l'employeur d'indemnités aux salariés dans les conditions suivantes.

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

9.2.2. En cas d'accident du trajet, sous réserve que le salarié ait au moins 6 mois d'ancienneté, verseront du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant 150 jours (180 jours s'il y a hospitalisation) d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut de l'intéressé, calculé comme il est dit ci-dessus et après avoir opéré les mêmes déductions.

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

Ces dispositions s'appliquent en fonction de l'ancienneté du salarié, il est rappelé que ceux-ci ne peuvent être inférieurs à ceux pouvant être accordés par les dispositions légales en vigueur.

9.2.4. En cas de maladie sans hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins 1 an d'ancienneté, verseront, à partir du 8^e jour et pendant 150 jours, d'une indemnité égale pendant les 45 premiers jours à 90 % et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

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

Cas de suspension	Ancienneté	Maintien du salaire brut (moins ISJS et RP) (*)	
		90 %	75 %
Accident du travail : ? avec hospitalisation ? sans hospitalisation	2 mois	180 jours 180 jours	? ?
Accident de trajet (**): ? avec hospitalisation ? sans hospitalisation	6 mois 6 mois	180 jours 150 jours	
Maladie (**): ? avec hospitalisation ? sans hospitalisation	6 mois 1 an	45 jours 45 jours	135 jours 105 jours
(*) ISJS : indemnités journalières de sécurité sociale. RP : régime de prévoyance. (**) Diplooisitn clnievelootnnne à comraep aevc les dnisitspoois légales qui peevunt s'avérer puls forvbalaes à partir d'une ctneraie ancienneté.			

Ces dssooiintips celevtnnonnelnios snot à campreor aevc les diinoisotps légales (art. L. 1226-1 et D. 1226-1 et siuntavs du cdoe du travail) qui peevunt s'avérer puls fblrveoas à partir d'une crnetiae ancienneté.

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

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

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

ci-dessus.

Après 5 ans de présence :
? panndet 60 jruos : 100 % des aiotenpnmtcps de l'intéressé calculés cmome indiqué ci-dessus ;
? pnnadt les 90 jruos svuintas (120 jrous en cas d'hospitalisation) : 75 % des aopnpemtinets de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

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

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

Ancienneté	Maintien du salaire brut (moins ISJS et RP) (*)	
	100 %	75 %
< 1 an	Même ioinnaimdestn que puor ouvriers et employés	?
? 1 an	45 jours	105,135 jrous en cas d'hospitalisation
> 5 ans	60 jours	90,120 jrous 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 madilae ou d'accident, dûment constatées par cciftireat médical et contre-visite s'il y a lieu, pierss en chgare par la sécurité sociale, anisi que l'interruption légale du tiavarl due à l'état de gseossrse médicalement constaté, dnenont leiu au vnesemret des indemnités sivneatus :

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

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

? pdnnaet les 45 jruos sinvuats : 75 % des anmeopttipnps de l'intéressé calculés cmome indiqué ci-dessus.

Après 2 ans de présence :
? penadnt 60 jrous : 100 % des amotieenpntps de l'intéressé, calculés cmome indiqué ci-dessus ;
? pnenadt les 60 jruos snvtuais : 75 % des anneetppmtois de l'intéressé calculés cmome indiqué ci-dessus.

Après 3 ans de présence :
? pnnadet 90 jruos : 100 % des aepmtoptneins de l'intéressé, calculés cmome indiqué ci-dessus ;
? pednnat les 90 jruos savtinus : 75 % des apitoepnetnms de l'intéressé calculés cmome indiqué ci-dessus.

Après 5 ans de présence :
? pednant 120 jrous : 100 % des aetppniemtons de l'intéressé, calculés cmome indiqué ci-dessus ;
? pdnenat les 120 jruos stuavnns : 75 % des ainneopmetpts de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

Après 10 ans de présence :
? pdnenat 150 jruos : 100 % des anipetnemtpps de l'intéressé,

calculés comme indiqué ci-dessus ;
? pndat les 150 jous sivuntas : 75 % des ainpnomeetpts de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

A pairtr de 15 ans de présence :
? pndat 180 jous : 100 % des amopnetinteps de l'intéressé, calculés comme indiqué ci-dessus ;
? pannedt les 180 jous saivutns : 75 % des atepetinpomns 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 cidnnoois de délai et de clcual indiquées aux pareahgarps ci-dessus, snas que la durée d'indemnisation puisse, pndent l'année cvilie considérée, dépasser au ttoal les périodes d'indemnisation indiquées ci-dessus, sleon l'ancienneté de l'intéressé.

Ancienneté	Maintien du sialare brut (moins ISJS et RP) (*)	
	100 %	75 %
< 6 mois	Même ieotminsdanin que puor ouvriers et employés	?
? 6 mois	30 jours	30 jours
> 1 an	45 jours	45 jours
> 2 ans	60 jours	60 jours 120 jous en cas d'hospitalisation
> 3 ans	90 jours	90 jours
> 5 ans	120 jours	120 jours
> 10 ans	150 jours	150 jours
> 15 ans	180 jours	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 limtie du nrmboe maimuxm de jous prévus, sleon les cas, par le texte. S'il y a sicneesmvssect pulsierus mdaaeails ou plriiuses adiccnets au cuors d'une même année civile, l'intéressé est indemnisé pendant ctete année cviile puor cauqhe midlaae ou acedncit jusqu'à ce que le taotl du nobrme de journées indemnisées agtteine le miauxmm prévu soeln la cause de l'absence ; s'il y a ssenscseuimvcet à la fios miadlae et accdneit ? et quel que siot l'ordre dnas lueqel ces événements ont leiu ? on procède de la même façon en panenrt trujoous comme pafnlod d'indemnisation le mauximm cnrndeasopnt 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 egnsvaie de rompe le cnroatt de taviarl de l'intéressé, doit, anvat tuote décision, cqunoavor 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 cnteelvnlielnonos de licenciement, à monis qu'un arccod ciotcellf alcabppile à l'établissement ne connteine des distiponosis puls favorables. Lorsqu'il y a psouiuttre de l'indemnisation après la ruutrpe du carontt de tariavl et jusqu'à épuisement des dtrios ouverts, les seomms ansii versées par l'employeur au salarié ne snot puls aleimslibas à un scarie et n'ont dnoc puls à srptoepur les ctsoatiins de sécurité scaiole et des régimes complémentaires (directive de l'ACOSS aux URSASF en dtae du 30 mras 1972, paaahrppge 17), ni à être déclarées cmme sailare au fsic (mais comme « psoienn », ittonursicn 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 iaеоimntnisdn puor mlaiade corut à patirr 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 pmeerir 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 ivanreellts 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 stiuie d'un aiencdct ou d'une maladie, le médecin du salarié peiscrrt à l'intéressé un taarvil à mi-temps et que cttee décision est acceptée par la sécurité sociale, celle-ci coinunte à veesr au salarié des indemnités journalières. L'employeur qui a accepté la rpesire du taavril du salarié dnas ces cditnnoois diot tnier coptme de la potsioin de la sécurité siaolce et dnoc considérer que l'incapacité du salarié se posuurt 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 salarié ? sarliae au tirte du tvaaril à mi-temps, indemnités journalières de sécurité sociale, indemnités éventuelles svreeis par un régime de prévoyance cotrpaomnt pitiprcioaatn de l'employeur et puor la prat cnnproeodrsat à cette pitarcaioitpn ? est inférieur à ce qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas travaillé à mi-temps, l'employeur dvera vsreer à l'intéressé des indemnités complémentaires pnaendt une durée et à cnrcecuone 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 imreprenoté son taviarl à mi-temps, le saialre à perrnde en considération puor l'application des dtspnsioiis releiavts à l'indemnisation seiart celui que l'intéressé aauirt perçu s'il aiavt continué de tvallairer à tpmes plein. Ces gaanerits s'entendent puor la faoirtcn rsteant à couirr de la période inmisedablne ; elels ptetemenrt d'éviter, en tuot état de cause, que les ruersosces snoeit 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 cenocrne 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 ctete hoosaaiipltstn ? 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 frauitaoctn du séjour de l'intéressé dnas cet établissement, ftrucaaiton établie en fctioion du pirlx de la journée. L'hospitalisation se dtunsigie de la spmlie cnitsolutoan dnas un cnrtée hioeilptasr puisque, en priéal 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 dmlcioie », dnot l'existence peut, en totue hypothèse, être établie par un « cieiaftrct de sotitiaun » émanant de l'établissement hospitalier. En cas de litige, il aaidrnteprra au salarié d'apporter la pruvee qu'il a été hospitalisé en produisant, sleon le cas, le « beiutltn d'admission » ou le « carciétift de suotaiitn » établi par le centre hslpieoiatr 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 gaiarntes prévues par l'article 10 snot tuos les salariés dtis ? non-cadres ?, à svalor cuex ne rnleveat pas des aitelcrs 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 nbeyrmoe 2017, qlleue que siot la ntruae de luer coartnt de travail et snas cionoditn d'ancienneté.

Sont visés à l'alinéa précédent, les salariés des errestpneis revnlaet du chmap d'application de la cionvetonn celotvclie des 5 banchers iidseuntrs aieenatrmlis diverses.

Les eerrsitenps renvalet du camhp d'application du présent aorccd ont la faculté de faire bénéficier aux salariés rnevalet de la catégorie des tcecihenins et agtens de maîtrise dnot l'emploi est classé aux naeuxiv IV et V (échelons 1 et 2) d'un régime de prévoyance à doiinetsatn des salariés cdares (sous réserve de l'agrément du présent aorccd par la coiismmosn priariaate rattachée à l'association puor l'emploi des cdraes ? 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 sopsue 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 aicpptaioIn des dptonsoiioiss 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 apelpipabcs à la catégorie de penrneosl dnot relève le salarié), au salarié :
? dnot le conratt de tvarail est sndpuseu puor congé ou absence, dès lros que pednant tutoe ctete période, il bénéficie d'un metiian tatol ou ptirael de slaraie de l'employeur ou d'indemnités complémentaires financées au monis 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 psanotrries en espèces de la sécurité sciaole ;

Tout salarié qleule que siot sa sittauion faimlaile	100 % du saalrie de référence (*)
Majoration par pnonsere à carghe	+ 30 % du siraale de référence (*)
(*) Lqsoure le saraile de référence est inférieur au Smic, la pesiatrton est calculée sur la bsae du Simc burt reconstitué.	

En cas d'invalidité pmarennete et totale, le salarié perçoit, par atiniatioicpn et à sa demande, un ciatpal d'un mnnotat idqinutee

? dnot le coarntt de tviaral est sepndsuu dès lros qu'il bénéficie d'un rnveeu de remlaecnpept versé par l'employeur en roaisn ntnmamoet ;
?? d'une suiiotatn d'activité ptrlealie 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 paitnrsoets à retnier dnas ce cas est celle du matonnt de l'indemnisation versée dnas le cdare de la ssuoipnesn du carnott de taivarl (indemnisation légale le cas échéant complétée d'une imeinstadinon complémentaire ou cieoletnnlnovne versée par l'employeur).

Le mtianien des gaitarnes est assuré :
? tnat que le cotnrat de tavrail du salarié n'est pas rmopu ;
? en cas de rtrupue du coartnt de travail, qaund ctete rrtpuue ienevrinnt lquorse les patesriotns de la sécurité soacile au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité pmnaetnere professionnelle, snot sreives snas iretrptiunon deuips la dtae de rurtupe du coratnt de travail.

Ce maniiten des gretianas cesse dès la scuaevnrne de l'un des événements siuntvas :
? spuoesnno ou csoetsian des ptsianteros en espèces de la sécurité scliaoe ;
? dtae d'effet de la ladtuiioqin de la poiensn vsleisie de la sécurité slocaie du pcnniatapt(1);
? décès du participant.

(1) La ctissoean à la dtae d'effet de la luaiqoitidn de la pneosin vesiielsle de la sécurité sloaice ne s'applique pas aux salariés en satiuoitr 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 prtaitonss décès et rtene éducation est le saliare burt aeunnl (tranches A et B) suoims à ctioostian dranut les qrtuae tirtmeess cviils précédant le décès, la déclaration en invalidité pertenmane et totale, ou l'arrêt de tvarial du salarié 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 cototsiain dharut les 4 teirtsemrs cilivs précédant l'arrêt de tirvaal iitinal du salarié.

La tachrne A crnnospeod à la firoatcn du sralaie burt dnas la litmie du ponafld aunenl de la sécurité sociale. La tcanhre B crnooesrpd à la frtaoicn de saiarle cripsmoe etnre le pfllaond 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 salarié, il est versé aux bénéficiaires un cpatail dnot le montant, exprimé en pogetacrnue du slaraie de référence défini à l'article 10.3 de la présente cnoeivontn collective, est vbraalie en fctoinon des caerhgs de famille, cmome siut :

toatle le salarié renneou par la sécurité sociale s'ot comme iivaldne 3e catégorie en alciotpan de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, s'ot comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour rroeuks à l'assistance d'une tierce personne.

Le primeat 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 Pacs ou de son partenaire notoire, tels que définis ci-après, survenu postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il sera versé aux enfants rntest à charge un capital intqdiuee à ceuli versé au décès du salarié, à l'exclusion de la mraotjon pour enfant à charge. La pseroiatn est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin qui étaient ianeimelnit à la charge du salarié au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à ceuli du salarié le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenu au cours du même événement :
? s'ns qu'il s'ot pssioibe de déterminer l'ordre des décès ;
? ou l'orue le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survient dnas un délai de 24 heures avant ceuli du salarié.

Définitions :

Personnes à charge

Sont considérés comme à charge :
? les enfants du salarié tels que définis à l'article 10.4.3 ;
? les personnes s'ns activité roneons à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin et des enfants.

Concubin, partenaire de Pacs

En l'absence de conjoint, le partenaire lié par un Pacs ou le concubin est assimilé au conjoint dnas 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 concubinage est celle rntuee par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu 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 libre de tout lien de mariage.

Le partenaire lié par un Pacs : 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 permanente et totale

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

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

Lorsqu'il y a aiobruttn de mnaatoojirs familiales, chauce d'entre eells est versée au profit de la personne au titre de laquelle elle est accordée ou, si l'enfant est mineur ou majeur 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 salarié, de son conjoint ou de son concubin notoire ou de son partenaire lié par un Pacs ou d'une personne à charge du salarié (tels que définis à l'article ci-dessus), il sera versé dnas la limite des frais réels une allocation à la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justificatif sur facture.

Le montant de cette allocation est égal :

- ? en cas de décès du salarié : 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- ? en cas de décès du conjoint, concubin ou partenaire Pacs : à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- ? en cas de décès d'une personne à charge : à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 10.4.3. - Garantie rente éducation En vigueur étendu en date du 2 nov. 2019

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 enfants à charge (définis ci-dessous), le versement d'une rente éducation dont le montant est fixé à :
? jusqu'au 16e anniversaire de l'enfant : 10 % du salaire de référence, le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 2 000 ? ;
? au-delà et jusqu'au 18e anniversaire : 12 % du salaire de référence, le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 2 400 ? ;
? du 18e anniversaire jusqu'à 25 ans révolus en cas de poursuite d'études ou jusqu'au 30e anniversaire du bénéficiaire en cas de contrat d'apprentissage : 12 % du salaire de référence, le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 2 400 ?.

Pour les enfants orphelins des deux parents, 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 rneons :
? jusqu'à leur 18e anniversaire, s'ns condition ;
? jusqu'à leur 26e anniversaire, et s'ns condition, ou s'ot :
?? de poursuivre des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le cadre d'un contrat de postformation ou en orce dnas le cadre d'une insertion au CEND (centre national d'enseignement à distance) ;
?? d'être en apprentissage (justifiant ainsi le bénéfice de la rente jusqu'au 30e anniversaire du bénéficiaire) ;
?? de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dnas le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignants généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dnas des entreprises publiques ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
?? d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou salariés de la formation professionnelle ;
?? d'être employés dnas un EAT (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 vbeais et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur atue rnaet n'est pas tneu au versement d'une pension alimentaire.

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du 1er jour du mois civil suivant la date du décès ou l'invalidité du salarié, sous réserve que les documents de présentation soient déposés.

À défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente d'éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits pécuniaires 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 nov. 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 reconnu handicapé ou invalidé tel que prévu ci-après, il est versé à ce dernier une rente viagère.

Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé ou invalide, tel que défini ci-après, d'un salarié décédé ou en invalidité permanente et totale.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquiescer une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199, septies, 2° du code général des impôts.

Est également bénéficiaire de la rente viagère, l'enfant à charge au moment du décès du salarié qui est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie 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 hachage ou l'invalidité du bénéficiaire est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité personnelle et totale qui se fait assimiler au décès du salarié.

Montant et service de la rente

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants reconnus handicapés ou invalides, tel que prévu précédemment, à la date du décès du salarié une rente viagère dont le montant est fixé à 604,02 ? par mois.

Le montant de la prestation de base de la garantie rente viagère est augmenté de l'indice de variation de l'indice de rattachement décidé par le conseil d'administration de l'organisme assureur.

Les rentes viagères sont versées à chaque enfant handicapé ou invalide tel que prévu précédemment ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement et par avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil 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 prolonge au-delà des

périodes prévues par les dispositions conventionnelles de mutualisation des salaires, les salariés bénéficient d'une indemnité complémentaire à celle de la sécurité sociale à hauteur de 60 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, et ce jusqu'au 1^{er} 095e jour d'arrêt de travail.

Lorsque le salaire de référence est inférieur au Smic, la prestation 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, allocations Pôle emploi ?) ne pourra en aucun cas intéresser le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des droits à mutualisation et en cas de nouveau arrêt de travail, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Si le salarié reprend son travail et si une rupture survient du même accident ou de la même maladie provoque un nouveau arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les prestations qui ne prennent pas effet sont calculées sur les mêmes bases qu'avant la date de reprise du travail. Une rupture survient dans les 2 mois après la rupture du travail est considérée comme un nouveau accident ou une nouvelle maladie, et la franchise est à nouveau applicable.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de mutualisation susvisées, 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 pas des dispositions de mutualisation susvisées, 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 perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :
? à la date d'effet de la liquidation de la pension visée de la sécurité sociale du salarié (sauf pour les salariés en situation de cumul emploi-retraite rétroactivement les cotisations d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale) ;
? à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
? au décès du salarié ;
? lors de la notification de classement 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, un accident survient pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, à la suite de quoi une invalidité réputée permanente ou une incapacité permanente, le salarié perçoit les prestations suivantes :
? pour une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité permanente le taux est compris entre 33 et 66 %, le montant de la rente est de 36 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;
? pour une invalidité de 2e ou 3e catégorie ou une incapacité permanente 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 prestation 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'avenant du 6

février 2013 s'applique aux arrêts de travail survenus postérieurement à sa date d'effet.

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, s'ajoute à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne privera cependant l'intéressé à percevoir une rémunération nettement supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

La garantie et le service de la rente sont maintenus sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la date d'effet de la liquidation d'une pension viagère de la sécurité sociale ou du décès du salarié. La rente est réduite ou supprimée en cas de réduction ou de suppression de la pension versée par la sécurité sociale.

Article 10.5. - Revalorisations
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité sont bénéficient les salariés sont revalorisées annuellement. Les taux de revalorisation sont fixés par décision du conseil d'administration d'ISICA Prévoyance.

Les rentes éducation sont revalorisées chaque année sur décision du conseil 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, fournir la liste déclarative des salariés en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur, ainsi que la liste des rentes éducation et handicap.

Sont concernés les salariés non cadres tels que définis à l'article 10.1 dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail à cet instant ou postérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance ainsi que ceux entrés au titre de la reprise des encours définie ci-après :

? si l'entreprise n'a pas succédé antérieurement à la date d'effet de l'avenant du 29 février 2008, auprès d'un organisme assureur, un contrat gisant sur les risques incapacité de travail, les salariés en arrêt de travail sont indemnisés dans les conditions définies par l'avenant précité conformément aux dispositions de l'article 2 de la loi dite « Evin » du 31 décembre 1989 ;

? si l'entreprise a succédé antérieurement, auprès d'un organisme assureur, un contrat gisant sur les risques incapacité de travail et invalidité, les prestations indemnitaires journalières et les rentes d'invalidité sont revalorisées par le présent régime dans les conditions définies à l'article 10.5 de la convention collective nationale.

En cas de congé maladie d'état pathologique ou d'accident, les salariés en incapacité de travail devant intervenir sont indemnisés dans les conditions définies à l'article 10.4.6, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat de l'assureur précédent.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), celle-ci sera maintenue par le précédent assureur au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité complémentaires à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès, rente éducation et rente handicap, définies aux articles 10.4.1 à 10.4.4, s'appliquent aux salariés dont le contrat de travail est en cours, en arrêt de travail à la date d'adhésion de l'entreprise au présent régime.

Les dispositions ci-dessus sont applicables sous réserve d'une éventuelle substitution dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 10.12 de la présente convention collective pour tous les adhésions ou déclarations intervenant à compter de la date d'effet de l'avenant du 6 février 2013,

notamment l'adhésion (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 cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à l'indemnité du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- ? 10.4.1 « Garantie décès tuteur ou invalidité permanente et totale » ;
- ? 10.4.2 « Garantie attribution obsèques » ;
- ? 10.4.3 « Garantie rente éducation » ;
- ? 10.4.4 « Garantie rente handicap » ;
- ? 10.4.5 « Garantie incapacité de travail » ;
- ? 10.4.6 « Garantie invalidité ».

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf disposition particulière ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives surcoûtées par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et fiars de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Article 10.7.2. - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

Le salaire de référence s'entend de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte 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 compensatoires de congés payés et autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 10.7.3. - Incapacité de travail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut être inférieure à l'intéressé à percevoir une indemnité supérieure au montant de l'allocation nettement du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Article 10.7.4. - Durée et limites de la portabilité
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Le maintien des garanties prendra effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du droit de portabilité prend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension versée de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suppression des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a

pas d'incidence sur le cumul de la durée du metinian des gntraies 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 dsiiptsoif 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 aesuusrr :
? 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 avaaennt est stubepclise d'évoluer en foicnotn des interprétations de l'article 14 de l'accord notanial ironirefepeotsnsnl du 11 jvenair 2008 par ses signataires. Ces mncidaitfoois srnoet constatées par vioe d'avenant.

Article 10.8. - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les coonaittiss snot aisesss sur le slriaae burt tenchars A et B.

La tharcne A croerosnpsd à la farotictn du slraaie burt dnas la litime du plfanod aenunl de la sécurité sociale. La tanchre B cnerpsrood à la froitcan de srliaae excédant le pnaflod aunenl de la sécurité sociale, dnas la ltmie de toirs fios celui-ci.

Les coinoatstis golleabs snot réparties à huetaur de 50 % à la crhgae de l'employeur et 50 % à la caghre du salarié. Dnas ce cadre, le tuax de ciottiaosn affecté à la gatrniae 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 intruiesds et des comceemrs alimentaires), iiotntstiuin de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Pairs Cdeex 09, est désignée puor aseusrr et gérer les gteanrais décès, incapacité de tviraal 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 aesusrr 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 mitasuaoutn du régime sonert réexaminées par la coismmoisn natolanie piiratrae au cuors d'une réunion, et ce dnas un délai de 5 ans à cempotr 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 stesiuagqits ou éléments conercannt le régime dnot elle poarurit aiovr bassin.

Article 10.10. - Changement d'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

En cas de cnheanmegt d'organisme asuseurr 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 sirvree srnoet menuaitnes par les omgsrnaies asureurs quittés (ISICA Prévoyance, OCIRP) à luer nievau aettnit à la dtae de cnenamegt d'organisme assureur. Par ailleurs, la rraisealiotovn de ces prtniesatos srea assurée par le nevoud orasgnime aeurssur dnas des coiondtis au monis iteueqdns à cleles définies dnas le présent régime.

Les salariés en incapacité de tvraail et en invalidité avnat le chnmgneaat d'organisme asruuesr se vrroent mnaietnir les giaertnas 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 rsemie par l'employeur à ccahun des salariés bénéficiaires de l'entreprise aifn de lui friae connaître les caractéristiques duidt 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 ctonat de prévoyance au pforit des salariés visés par le présent régime de prévoyance asrsuant des gtaearnis à des naiuevx smrceittet supérieures 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 ctroant 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 lllaque l'entreprise aavit l'obligation d'adhérer au présent régime de prévoyance, l'organisme aureusrr procédera à l'analyse du risque prope à l'entreprise concernée et ptoarnt 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 assuuer évaluera, le cas échéant, la nécessité de couittiesnr des piorsnovis et aeprdrata le mnnot des ctointasois deus par l'entreprise, aifn d'éviter tuot déséquilibre éventuel du régime de prévoyance. L'organisme aeurssur inrquiea 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 sovaix cuex rvaelnnet des alectirs 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 nvmroebe 2017, qlulee que siot la nrutae de luer cntarot de tivraal et snas coitdonin 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 cetlcivloe notalnaie des 5 bcahrnes iurestdns aieiatrelmns devrsis et relavent de la cioicsailsftan cnllenoeionvnte stnivuae :
? techniciens/ aetngs de maîtrise neaivu VI échelons 1 et 2 ;
? cdaers à priar du nvaieu VII échelon 1.

En outre, les eertpinrses rlvneeat du cmhap d'application du présent aneanvt ont la faculté de fiare bénéficiaire aux salariés ravlneet de la catégorie des tincneeichs et atgnes de maîtrise dnot l'emploi est classé aux nvuaex 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 cttee faculté spupose puor l'entreprise, la forsaalomitn de ce choix.

Les salariés bénéficiaires du présent avannet ne relèvent pas du régime de prévoyance apiabcllpe 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 aotlciipapn des diitisonsops ci-après, la sspuineson du caotnrt de trivaal du salarié entraîne clele des garanties.

Les gtnreaias snot maintenues, mnnoanyet paemeint des coiosintats (calculées sleon les mêmes règles apalliepcbs à la catégorie de psnoerenl dnot relève le salarié), au salarié :

? dnot le carotnt de tiaravl est sunspdeu puor congé ou absence, dès lros que pdanent toute cttee période, il bénéficie d'un mtienan tatol ou preaitl de siarlae de l'employeur ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale, ou d'indemnités complémentaires financées au minos puor ptiare par l'employeur, qu'elles soient versées dimtecrneet par l'employeur ou puor son ctpmoe par l'intermédiaire d'un tiores ;

? en arrêt de tvaaril puor mailade ou accident, invalidité/incapacité pmertneane professionnelle, qui bénéficie à ce tirtre des poseettnrias en espèces de la sécurité scaloie ;

? dnot le ctaonrt de taraivl est seduspnu dès lros qu'il bénéficie d'un renevu de rncapemlemnt versé par l'employeur en riason :

? ? d'une sauiutotn d'activité ptaleirle ou activité prleatlie de lgonue durée et dnot l'activité est tlnmteoat spuuesdne ou dnot les hoiaerrs de tviraal snot réduits ;

? ? anisi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Il est précisé que l'assiette des ctsiontoias et des priattonses à rtenier dnas ce cas est clele du mnnoatt de l'indemnisation versée dnas le crdae de la ssnpieousn du crtoant de taaivrl (indemnisation légale le cas échéant complétée d'une issnidoitmaen complémentaire ou cnlvenieoontnle versée par l'employeur).

Le mnateiin des gaetnaris est assuré :

? tnat que le carnott de taaivrl du salarié n'est pas rompu ;

? en cas de rprutue du caonrtt de travail, qanud cette ruuptre iitenevrnt luogsre les panoitsrtes de la sécurité salioce au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité pnnemreate professionnelle, snot sirvees snas ipiourtentrn dpeuis la dtae de rurpute du crtaont de travail.

Ce miitaenn des gratinaes csese dès la snvrncaeue de l'un des

événements sntauivs :

? sepssunion ou cioasetn des psorattiens en espèces de la sécurité siacole ;

? dtae d'effet de la liitauiodqn de la psineon vsleiielse de la sécurité sicoale du papinticrat(1);

? décès du participant.

(1) La cetossian à la dtae d'effet de la liiuaotdqin de la pesoinn veileise de la sécurité sacloie ne s'applique pas aux salariés en staouitn de cumul emploi-retraite rnmisseqpit les ctoinnodis d'ouverture des dtiors aux pieatrsonst 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 coitonasis et des prestations, le saiarle de référence svneart de bsae au culacl des patoinsetrs décès et rtnee éducation est le sraalie burt aeunnl (tranches 1 et 2) somius à ciotisotan daurnt les qtarue ttemsrris cliivs précédant le décès, la déclaration en invalidité pmeanntere et totale, ou l'arrêt de tvraail du salarié si une période de miadlae ou d'invalidité a précédé le décès.

Le siralae de référence senavrt de bsae au clucal des indemnités journalières et aux reetns d'invalidité est le siaalre burt auennl (tranches 1 et 2) sumois à cttaoosin daurnt les qartue tmrriesets cliivs précédant l'arrêt de taaivrl intaail du salarié.

La tnhacre 1 csrreonopd à la foctiarn du sailrae burt dnas la lmiite du plafnod anneul de la sécurité sociale. La thacnre 2 appliquée au régime csroepnrod à la fication de srilaee cpsoimre ernte le paonlfd anuel de la sécurité scailoe et qrtuae fios celui-ci. Le sirlaae de référence T1 et T2 est dnoc limité à qutrae paonflds aunenls de la sécurité sociale.

Article 10.4 bis - Garanties minimales obligatoires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent dotssiiipf de prévoyance prévoit les gtnraiaes snavtuies :

4.1. ? Grtniaae décès ttuoos causes ou invalidité pnentearme et tatloe

Capital décès

En cas de décès du salarié, qellue qu'en siot la cusae et qellue que siot sa statuooin de falmlie y coripms aevc une poennrse à charge, il est prévu le venremset au (x) bénéficiaire (s) d'un cipatal dnot le montant, exprimé en porngaetcue du salraie de référence est défini cmome siut :

Quelle que siot la staiiuotn fllaimiae du pintcraapit snas psenrnoe à chagre	300 % du sralaie de référence
Quelle que siot la saituotin fiilalmae du pcrapaitint aevc une peorsnne à cgarhe	300 % du saliare de référence
Majoration par psnorene à cgrahe supplémentaire (au-delà de la première pnnerose à charge)	60 % du sriaale de référence

Invalidité pnerantme et totlae

En cas d'invalidité pternmneae et ttlaoe du salarié, il est prévu le vnremeest par actntapoiin et à sa demande, d'un ctiaapl dnot le montnat est égal au caiaptl gtnraai ci-dessus en cas de décès du salarié (y cormpis les marjnotoias familiales).

Le vneesmret de ctete petisortan au tirtre de l'invalidité petnnaerme et toalte met fin à la présente grnatiae décès sur la tête du salarié.

Est considéré en stotauiin d'invalidité pmtnareene et totale, le salarié rnenocu par la sécurité sociale, siot cmroe indalive 3e catégorie en aiappctlion de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, siot cmroe viimcte d'accident de tiraval bénéficiant de la rnete puor incapacité pamenrtene et totale, majorée puor rucroes à l'assistance d'une ticree personne.

Double efeit

En cas de décès du coiononjt du salarié, de son parrintaee lié par

un Pcas ou de son cbicunon notoire, qeul que siot son âge, svnuernat simultanément ou postérieurement au décès du participant, un deuxième ctapial est versé aux etnfans renstat à charge.

Est considéré cmroe décès simultané à cluei du participant, le décès du cjnoiont ou du prartinaee lié par un Pcas ou du cnbcoiun ntroioe svunnerat au crous du même événement :

? snas qu'il siot pbolisse de déterminer l'ordre du décès ;

? ou lsorque le décès du conjoint, du preiatnre lié par un Pcas ou du cicuonbn notiore svuernit dnas un délai de 24 hereus avnat ceuli du participant.

Ce deuxième caaiptl est égal au caiatpl versé au décès du salarié, à l'exclusion de la maiojatorn puor psrnenoe à charge. La psitteroan est répartie par patrs égales etrne les eatnns à crgahe du conjoint, du pirernaate lié par un Pcas ou du cincobun qui étaient iielanntmeit à la chgrae du salarié au juor de son décès.

Allocations obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son cuboncin

ntirooe ou de son pieaantrre lié par un Pcas ou d'une psnrnoee à chrgae du participant, il srea versé, dnas la lmitie des fiars réellement engagés, une alcoaoltn à la pnroense anayt assumé les frais d'obsèques et le jasituifnt sur facture.

Le manntot de ctete alocatilon est égal à :
? en cas de décès du salarié : 150 % du plfanod mnuseel de la sécurité slciaoe ;
? en cas de décès du conjoint, cocubinn nortoie ou pinrareate de Pcas : 100 % du pnafold meusnel de la sécurité saoice ;
? en cas de décès d'une pnsoerne à cghrae : 100 % du poanlfd meusnl 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 tolatae ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il arua expressément désigné (s) en cas de décès.

À défaut de désignation epxssee ou lrsoque la désignation est caduque, le citpaal est versé dnas l'ordre de préférence sunivat :
? à son cjnoiont 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 enatfns dnnot la fiioitlaln 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 pnorensa au ttire de lelltlaue elle est accordée. Lruoqse l'enfant est meiuur ou maeujr protégé, la psrtetioan est versée à son représentant légal.

Personnes à cgrahe

Sont considérés comme pseennrs à chgare :
? les eafntns du participant, indépendamment de luer piiootsn fiscale, dnnot 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 coartrnt de ptfensoraniosasoliin ou eoncre dnas le crdae d'une ionicisrptn au CEND (centre naatinol d'enseignement à distance) ;
? ? ? de puisroruve une ftomaion pnllsrfsoensie en alternance,

Âge de l'enfant à cahgre	Montant aeuunl de la rntee
Jusqu'au 16e anesriivnrae	10 % du slariae de référence (le mnoantt aeuunl ne purora être inférieur à 4 800 euros)
Au-delà et jusqu'au 18e anivrnairsee	12 % du sailrae de référence (le monntat aeuunl 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 dnosptisiios prévues selon la définition d'enfant à cgahre 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 lsqrue les etanfns snot ou dnenveneit ophilners des duex parents.

Paieiment de la rnete

La rntee est versée par tesrtimre et d'avance.

Elle prned efeft à cemotpr du pieemrr juor du mios ciivl snavuut la dtae du décès ou l'invalidité pnemtraene et tlotaie du salarié si les dedneams de penttroasis coptomrant les pièces jtfveiiisutcas nécessaires ont été déposées dnas un délai d'un an.

À défaut, elle prned efeft 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 eteiegmnnnses généraux, pelosoerifnss ou tnoeelocgighus dispensés pnaonet le tepms de tavairl dnas des oeinrmasgs piubcls ou privés de fatmioron et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en erseprtrine d'une ou prseliuus activités pessniloelorenfs en rtelaoin aevc les enmiegttnseses reçus ;
? ? ? d'être, préalablement à l'exercice d'un peirmer eplmoi rémunéré, icnsirts auprès du régime d'assurance chômage comme dmednareus d'emploi ou satgieairs de la foaomtirn penionrlfsesloe ;
? ? ? d'être employés dnas un établissement ou seicvre d'aide par le tavairl (ESAT) en tnat que tavliuerrals handicapés ;
? ? jusqu'à luer 30e asnnarirevie suos cdotoinin d'être en apprentissage.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rmenlpssiet les ciindoons ci-dessus, les ennatfs à naître et nés viables, et les etnnfas reiieullcs (c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cjioonnt ou du cnuobcin ou du prieriaante lié par un Pacs) 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 pnrmtneaeae totale) et si luer atrue peanrt n'est pas tneu au vermenseet d'une pesnion anerlmaiite ;
? les pensroens snas activité reeoucns à chgare du salarié par l'administration flasice puor le culcal du qtniuoet familial, à l'exception du conjoint, du pernatiare lié par un Pcas ou du cbnocuin et des enfants.

Concubin/ pnrieraate de Pcas

Concubin : psonree vvinat en cloupe aevc le salarié au mnmoet du décès (ou de sa rsasoeencinane de l'état d'invalidité pnnmreaete et totale). La définition du cbiouncnage est cllee rnteeue par l'article 515-8 du cdoe civil. De plus, le cbcauginoe diot avoir été noorite et cinntou paendnt une durée d'au mins duex ans jusqu'au ssrntiie (décès ou invalidité panertmnee 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 rencnou 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 cviil 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 etnnafs à craghe (répondant à la définition d'enfant à cghare tlele que prévue ci-dessus au trite de la gantarie décès), le veseemrnt d'une rtene éducation dnnot le moanntt anenul évolue en footincn de l'âge de l'enfant comme siut :

dépôt de la demande.

Le vermenest de la rnete éducation cssee à la fin du trsteirme cviil 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 drotis penartaux ou, à défaut, au ttuuer ou bien, aevc l'accord de celui-ci, à la posrnene aanyt la craghe efvcvtefie des enfants. Lsqorue l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

4.3. ? Graiante rntee viagère hnacdaip

En cas de décès ou d'invalidité prentmeane et totlae d'un salarié ayant un enfnat handicapé ou iavIndie tel que prévu ci-après, il est versé à ce drneeir une rnete viagère handicap.

Le mntaont de ctete rnete est égal à 610,04 eruos par mios (valeur au 1er janevir 2023).

L'invalidité ptemearne et tlatoe dnot il est qoeuitsn est définie ci-dessus au tirte de la gianrate décès. Le pmaneeit des retnes par aittoaicpnin dnas ce cas met fin à la présente garantie.

Les rteens viagères snot versées à caquhe efnnat handicapé ou ialnvdie tel que prévu ci-après ou à son représentant légal.

Elles snot plabyaes tseieermmeitnllrt à tmree d'avance. La pesrtaiotn pnerd efeit à coetpmr du 1er juor du mios ciivl suainvt la dtae du décès ou clele de la rsaasciecnnoe de l'invalidité pemernatne et ttoale du participant.

Cette psoitertan est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Bénéficiaires

Bénéficie du vreemnest de la prestation, l'enfant rnoceue handicapé ou invalide, tel que défini ci-après, d'un salarié décédé ou en invalidité pearntntmee et totale.

Reconnaissance de l'état d'handicap ou d'invalidité

Est rnceonu comme handicapé, l'enfant dnot la foiaitln aevc le salarié, y cripmos adoptive, est légalement établie, aientnt d'une infirmité phqusiye et/ ou matlene qui l'empêche snot de se livrer, dnas des cdiontions nlremoas de rentabilité, à une activité professionnelle, snot s'il est âgé de monis de 18 ans, d'acquérir une istrouncin ou une fooiatmrn pneonlrifslsoe d'un nvaeiu normal, tel que défini par l'article 199 siptees 2° du cdoe général des impôts.

Est également bénéficiaire de la grintaee rntee viagère, l'enfant à cgarhe qui est roencnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité soaclie justifiée par un aivs médical ou bénéficiaire de l'allocation d'adulte handicapé ou est ttlaieurie de la catre d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action slicoae 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 taiaavl

En cas d'incapacité de traival puor casue de maladie, acdnecit du travail, acdinect de trajet, mladaie professionnelle, se pnrsoiuiavt au-delà de la première période des dorits de miiteann de silraae prévue à l'article 9 de la citonvonen colevtlce niaaontle des 5 bnehracs isdurtines ameitiealrns diervses du 21 mras 2012, les salariés en arrêt de tavrail puor maladie, adinecct du travail, adcicent de trajet, mlaiade professionnelle, pirs en chgare par la sécurité sociale, bénéficient d'une iieniaomsntdn complémentaire à cllee de la sécurité scialoe dnot le mannott aennul représenté : 80 % du srilaee de référence, suos déduction des indemnités journalières beturs de la sécurité soicale et des diotrs à mietann 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 asnii que de tuot arute renveu (salaire à temps partiel, indemnités de chômage), ne puorra cuidorne l'intéressé à peocvrer une rémunération nttee supérieure à celle qu'il aruait perçue s'il aavit piouvrusi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des droits à meualnisosaitn et en cas de nvueol arrêt de travail, l'indemnisation ietvernnit après la période de fashncire de la sécurité sociale.

Si le salarié repned son taivral et si une rhucete pornanvet du même aencdcit ou de la même maaidle pvuqoroee un nouvel arrêt dnas un délai inférieur à duex mois, les psottnaeirs qui rpenreennt snot calculées sur les mêmes bsaes qu'avant ldaite

rpriree du travail. Une rctheue sraevnunt puls de duex mios après la rpiree du tavrail est considérée comme un nouvel andeicct ou une nuellove mldiaae et la fisarchne est à nuveau applicable.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté ruseqie puor bénéficier des disionsoitps de meltiaassinuon susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de tviaarl prend eefft après un arrêt de tavrail 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 sirvcee des indemnités journalières complémentaires cssee dès la srnnauvece de l'un des événements svtianus :

? à la dtae de caseisotn de vemeesrnt des indemnités journalières de la sécurité slcoiae ;

? au décès du salarié ;

? lros de la natificiitoun 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 catiossen à la dtae d'effet de la lqoiudiatn de la poinesn vislseilee ne s'appliquera pas aux salariés en suoattiin de cmuul emploi-retraite rsspainmelt les cdnoiinots d'ouverture des droits aux pttсарoiens 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 mldiaae ou à un accident, ou en cas d'incapacité penmaentre consécutive à un adicnet du tvialal ou à une mldaaie professionnelle, pisre en cghrae par la sécurité sociale, le salarié perçoit les peaitsonts svanteius :

? puor une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité pntamener dnot le tuax est compris ernte 33 % et 66 %, le mnnoatt anuenl de la rntee est de 48 % du silarae de référence, suos déduction de la rtnee brtue versée par la sécurité salicoe ;

? puor une invalidité de 2e ou 3e catégorie ou une incapacité pntamener dnot le tuax est égal ou supérieur à 66 %, le mannott 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 aarte revenu, sliaae à temps paeritl ou un qculoeqnue rvenu de substitution, ne purroa cidnuoe l'intéressé à pirveecor une rémunération nette supérieure à celle qu'il ariaut perçue s'il aviat psiuurovi son activité professionnelle.

La rente est réduite ou susnepdue en cas de réduction ou de supseinosn 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 sloicae et cesse au puls trad dès la snenuavere 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 suiosptrcoin du canrott d'assurance auprès de l'organisme assureur, l'entreprise diot oeinmlgaeiortbt puoirde la ltsie des salariés, acenins salariés en arrêt de tiraval (y coprimis cuex en tpems pirteal thérapeutique) ou des aretus bénéficiaires de pttsiarnos périodiques (rente éducation, rtene

handicap) à la date d'effet du contrat.

Sous réserve de la possibilité de cette liste déclarative et en application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), 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 grante à la date d'effet du contrat d'assurance au présent régime, les primes en charge suivantes :

6.1. ? En présence d'un contrat de prévoyance antérieur souscrit 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 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 rentes viagères futures des prestations périodiques (indemnités journalières ou rentes d'invalidité/ incapacité permanente professionnelle) en cours de versement et à servir, au jour de la date d'effet du contrat d'assurance ;
? le montant de la prestation de capital garantie décès du contrat d'assurance, sous déduction du montant versé 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 prestations sont nés antérieurement à la date d'effet du contrat, ainsi que pour les autres bénéficiaires de prestations périodiques (rentes éducation, rentes handicap), les rentes viagères futures des prestations périodiques (indemnités journalières ou rentes d'invalidité/ incapacité permanente professionnelle/ éducation/ handicap) en cours de versement au jour de la date d'effet du contrat d'assurance.

La prime en charge des risques en cours exposée ci-dessus s'effectue entièrement par l'entreprise d'une prime ou d'une sur-cotisation éventuelle établie par l'organisme assureur au regard de la sinistralité propre au souscripteur à la date d'effet du contrat d'assurance.

6.2. ? En l'absence d'un contrat de prévoyance antérieur souscrit 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 du contrat d'assurance.

Cette prise en charge des risques en cours exposée ci-dessus s'effectuera entièrement par l'entreprise d'une prime ou d'une sur-cotisation éventuelle établie par l'organisme assureur au regard de la sinistralité propre au souscripteur 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 janv. 2025

Les ayants droit ont l'obligation de maintenir les garanties cotisées de prévoyance à leurs anciens salariés qui, à la date de 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 lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles(1):
? article 4.1 « Garantie décès tertiaire ou invalidité permanente et totale » ;
? article 4.2 « Garantie rente éducation » ;
? article 4.3 « Garantie rente viagère » ;
? article 4.4 « Garantie incapacité de travail » ;
? article 4.5 « Garantie invalidité ».

Ils bénéficient du maintien de garanties lorsque les droits à cotiser sont complétés au titre du régime de prévoyance sociale ont été versés 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 dispositions particulières définies ci-après.

Durée. Limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail du salarié 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 arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension viellée de la sécurité sociale, en cas de décès du bénéficiaire ainsi qu'en cas de non renouvellement ou résiliation du contrat collectif de prévoyance de l'assureur, sauf en cas de défaillance économique de l'entreprise soumise à caseiotsn d'activité.

La suspension des allocations du régime obligatoire 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'indemnité des garanties. Sont visées notamment les causes suivantes :
? l'impossibilité de justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
? la survenance de la date d'effet de la liquidation de la pension viellée de la sécurité sociale.

Salaire de référence

Le salaire de référence sanvet de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque trimestre maintenu, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclus les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés et 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 avenant(3).

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut réduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des cotisations du régime d'assurance chômage applicables 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 participants en activité (part patronale et part salariale). Ce mode de financement s'applique aux cotisations de cotisation de travail dont la date est égale ou postérieure à la date d'adhésion de l'entreprise.

(1) (2) Nota : voir article 10.4 bis de la convention.
(3) de l'avenant n° 24 du 13 juin 2024.

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 ciittsaon mamiinle ogoialirtbe du régime ne prruoa 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 ptaaanlre de 1,5 % sur la tcharne 1.

Concernant la répartition ernte l'employeur et le salarié :
? la ciibtonruotn mlnaiime de l'employeur ne prruoa être inférieure à 1,5 % T1 ;
? la cniitobroutn mlmaiine du salarié ne prruoa être inférieure à 0,10 % T1 ;
? l'éventuelle cioitatosn 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 csiitaoon T1 et T2 est dnoc limitée à qutrae poafndls aunens de la sécurité sociale.

(1) T2 : La trnchae 2 appliquée au régime csonerpord à la fcirotan de sailrae csrhoime etrne le ploanfnd 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 epsereitrs ont le lrbie ciohx de l'organisme (société d'assurance, mluelute ou itounittisn de prévoyance) puor la msie en ?uvre du présent disoipitsf de prévoyance et puls particulièrement les gaanierts mieimanls oteigabiolrs 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 pnnrmeetae et les rtenes éducation et hciandap en cuors de srcivee snoert mnnaieets par les orsnmageis arrusseus quittés, à luer nvieau atneitt à la dtae de cghnneemat d'organisme assureur.

Par ailleurs, la rlseaotoiviarn de ces pisretnotas srea assurée par le noevul oriagnsme aeususr dnas des citninodos au moins ieqnitueds à cleels définies dnas le présent régime.

Les salariés en incapacité de taairvl et en invalidité avnat le cegmnaehnt d'organisme arueussr se vreront menaintr 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 almiatrneeis snot une priorité puor les employeurs, les salariés et lures représentants. Une aiotcn cnnoiojte diot ptmrerete d'améliorer la prévention des riques professionnels. Les pateirs saenrttiags itnsniset sur la prévention particulière en matière de TMS en aoggtntemiun dnas nos professions.

Les pterias sraiaagnies cnenoenivnt de déployer une pouilitqe acivte de prévention, d'amélioration et de suivi de l'hygiène, de la sécurité et des ciidntnoos de tiaavrl dnas tuetos les entreprises.

La ptoteircon de la santé et de la sécurité au tiaavrl relève de la responsabilité de l'employeur et diot être psrie en cpmote dnas

l'organisation même de l'entreprise. Clea suspope une mboisaioltn de myoens adaptés dnas les eernptreiss de tetous tailles.

Les periatrs sniagterias afmeifrrnt 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 délégués du personnel, asnii que les médecins et iniiefrms du travail, les aentgs de prévention de la CRAM, snot de par luer activité et lurs responsabilités à même d'identifier et d'évaluer les rusqies liés aux activités professionnelles, puor le cmopte de l'employeur et des salariés.

Les prieats sntgaeriais de la présente cevntinoon aiferfrrnt luer volonté de tuot mtrete en ?uvre puor préserver la santé des salariés occupés dnas les différents établissements.

L'entreprise diot mrette en aociptplan teuots dsptioiinsos visnat à améliorer la sécurité, l'hygiène, les cinitdonos de tiarval 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 cnoicroux à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, il inbombe aux salariés de pnerdre sion en fntoicon de luer fimartoon et de luer possibilité, de luer sécurité et de luer santé, aisni que clele des aeutrs penrnsoes concernées.

Un siège approprié est mis à la dstpoiioisn de cuqhae oireuvr ou employé à son ptsoe de travail, dnas tuos les cas où la nrtuae du traival est cplbtoamie aevc la soaittn 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 requisus

Dans caqhue 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 sbtschnaues et préparations chimiques, dnas l'aménagement ou le réaménagement des leux de tiarval ou des iitslontnlaas et dnas la définition des pesots de tiarval et dnas l'organisation du travail.

Il apenptriat à l'employeur d'initier et d'organiser l'évaluation des rqieuss asnii que d'assurer sa msie à jour.

L'évaluation des rueqsis puor la santé et la sécurité des salariés cmptore hlueminelbtaet :

? une évaluation iniatile cpaoomnrtrt le rnmeceeeest des rqeuss et des epsxointois soeln le tpe d'activité exercé ;
? une asnlyae de l'activité du taavrl des salariés aifn de déterminer les feacruts d'exposition aux requisus poslnseirfnoes ;
? une évaluation complémentaire fasaint apepl à des etxpers 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 asocier l'ensemble des atecurs de la santé au tviraal : CHSCT, délégués du pnrsoenl (en l'absence de CHSCT), scverie de santé au travail, agnet de la prévention de la CRAM, isptcueenr du travail, pesnenros chargées de la prévention et de la sécurité au sien de l'entreprise, etc.

Ils deonvit ipmeqluir également la pitatrociapin 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 appropriées à différentes formes d'expertises concernent la santé au travail, notamment en toxicologie, acoustique, ergonomie, etc. Le CHSCT est informé, consulté et associé sur l'établissement du cahier des charges et l'intervention des compétences extérieures. Il a également accès à toute étude et rapport réalisés dans ce domaine au niveau 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 mises en œuvre par l'employeur doivent garantir le milieu de travail de sécurité et à la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Le bilan de cette évaluation des risques doit être consigné 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 méthodes techniques.

b) Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les planificateurs assurent le rôle primordial du CHSCT pour la santé et la sécurité des travailleurs.

La mission du CHSCT est d'identifier pour tous les établissements concernés au moins 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les attributions du CHSCT, dans le cadre de leurs missions propres.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, l'absence de CHSCT ne peut avoir qu'une seule cause légitime : la carence des candidatures. A défaut, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions du CHSCT avec les mêmes missions, moyens et obligations. Ils sont réunis dans des réunions identiques, bénéficient de l'information due au CHSCT et ont le droit de luer crédit d'heures pour le CHSCT.

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 saisi par les établissements d'au moins 300 salariés.

En outre, la majorité des membres du CHSCT peut décider de faire appel au conseil de tutelle externe de l'établissement qui lui paraît qualifié.

Le président du CHSCT doit donner son accord préalable pour l'invitation de tutelle externe à l'établissement.

Le nombre de représentants du personnel au CHSCT et la représentation du personnel de maîtrise ou des cadres sont fixés par l'effectif de l'établissement et sont déterminés par le code 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 préalable écrite de l'ensemble des membres appartenant au collège.

Les représentants du personnel au CHSCT 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 s'ils remplacent un titulaire.

Le CHSCT est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Un secrétaire est désigné par le comité parmi les représentants du personnel au CHSCT.

La mission générale du CHSCT 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, y compris les travailleurs temporaires :
 ? à la protection de la santé physique et mentale ;
 ? 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 prises en 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.

A ce titre, le CHSCT veille notamment à :
 ? l'organisation du travail : itéorisation et charge de travail, rythme de travail (cadences et horaires), pénibilité des tâches, élargissement et élargissement 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 adaptation 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 professionnels des salariés de l'établissement, les salariés itinérants, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Il procède également à l'analyse des risques professionnels des femmes en particulier.

Le comité contribue à 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 caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), des comités de sécurité sont créés. Après consultation du CHSCT, des actions spécifiques sont mises en œuvre pour les accidents concernés sont réalisées.

Dans le cadre de sa mission, le CHSCT effectue des investigations régulières et inopinées afin de veiller à l'observation des dispositions légales et réglementaires et de détecter des situations dangereuses. La fréquence de ces investigations 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 danger grave et imminent constaté par un membre du CHSCT ou par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait.

Le CHSCT 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 jouer son droit de retrait.

Conformément aux dispositions du code du travail, le CHSCT a un droit d'accès à un certain nombre de documents et renseignements relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise, notamment les données par l'employeur.

Le comité donne son avis sur les décisions se rapportant à sa

mission, notamment sur le règlement intérieur, sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) 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 saisi 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 consultation s'impose notamment avant :
 ? toute modification importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de poudrage ou de l'organisation du travail ;
 ? toute modification des conditions et des modes 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 mesures d'urgence pour les personnes atteintes de troubles (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 fumeurs ;
 ? le programme de formation à la sécurité et à la mise en œuvre de l'évacuation ;
 ? la détention, l'exposition et l'utilisation de produits dangereux ou toxiques, notamment les produits chimiques cancérogènes et/ ou mutagènes et/ ou tératogènes 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 vison dont l'activité expose les salariés à des risques particuliers. Le comité est informé des suites réservées à ses observations.

Le CCHST peut faire appel à un expert 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 les conditions de travail.

En cas de sous-traitance sur site, le CCSHT peut donc intervenir à propos des conditions de travail de l'établissement auxquel sont confrontés les salariés du ou des sous-traitants. Pour ce

faire, le CCSHT 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, des entreprises extérieures, font intervenir un prestataire aux fins d'exécuter une opération, quelle que soit sa nature, interne ou non, dans un établissement d'une entreprise destinée à l'utilisation, le chef de l'entreprise sollicite et le ou les chefs d'entreprises extérieures sont tenus de procéder à une évaluation spécifique des risques professionnels inhérents à cette intervention.

Parmi les informations nécessaires à la prévention, sera nécessairement communiquée au CHSCT l'évaluation des risques professionnels réalisée en interne et qui concerne les activités, les procédés, 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 participé à l'élaboration du cahier des charges relatif sur l'intervention des entreprises sous-traitantes extérieures.

Moyens du CCSHT

Le CSHCT reçoit du chef d'établissement tous les informations, ainsi que les données 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 documentation nécessaires, de reproduction, de transcription et de diffusion des procès-verbaux (comme des panneaux d'affichage) et une documentation juridique et technique adaptée aux besoins de l'établissement.

Les représentants du personnel au CCSHT peuvent se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, pendant et en dehors des heures de travail. Au cours de leurs visites, ils peuvent rencontrer avec les salariés à leur poste de travail, sous réserve de ne pas abuser de leur position à l'accomplissement de leur travail.

L'employeur doit prendre en charge les frais de déplacement (kilométriques, repas) et toutes les dépenses occasionnées par les réunions, ainsi que les frais d'hôtel dès lors que les membres du CSHCT n'ont pas d'autre choix que de séjourner à l'extérieur pour être présents.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants au CCHST le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Les membres du CCHST disposent 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 ci-dessus peut

être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles conformément à la réglementation en vigueur (art. L. 4614-3 du code du travail).

Le temps passé en réunion, en consultation 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 imminente et durant 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 informent le chef d'établissement.

L'employeur peut faire appel à tous les appuis et compétences 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) S'occupe de santé au travail

Suivi médical des salariés :

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 1er de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, et sous réserve de la possibilité des articles R. 4624-10 et suivants du code du travail, il sera fait appel aux règles ci-après.

La définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera réalisée au niveau de chaque entreprise ou établissement, avec l'aide du service de santé au travail, et après avis du CCHST 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, propre à chaque type d'activité, doivent être déterminés :

? les postes ou risques particuliers exposés à une surveillance médicale, systématique ou non approfondie, tout salarié pouvant bénéficier d'un examen médical à sa demande ;
? les postes à risques particuliers exposés à une surveillance médicale renforcée.

À partir de la liste des atouts des salariés transmis au service de santé au travail, l'employeur informera pour avis au médecin du travail la liste des postes concernés puis 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 relevant aux actions et aux résultats d'une évaluation des risques.

Au cours de la présentation du rapport annuel d'activité faite au CCHST ou, à défaut, aux délégués du personnel, le médecin présente un bilan détaillé des suivis médicaux renforcés, la liste des postes à risques et les statistiques réelles à la périodicité des visites.

Modalités de la surveillance renforcée :

La surveillance médicale renforcée se traduit par un ou des 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) À l'amiante ;

b) Aux rayonnements ionisants ;

c) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;

d) Au risque d'asphyxie ;

e) Au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;

f) Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ;

g) Aux agents pathogènes des groupes 3 et 4 ;

h) Aux agents cancérigènes, 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 correspondant 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 particuliers se traduit par des interventions pluridisciplinaires, telle que l'ergonomie, la toxicologie industrielle, l'acoustique ?

Ces interventions pourront, notamment pour les entreprises de moins de 200 salariés, être envisagées dans le cadre d'une convention pluriannuelle établie entre les services médicaux et les services « prévention » de la CRAM, intégrant d'éventuels contrats de prévention pour les entreprises 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 favoriser le maintien dans l'emploi 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 des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

La visite de préreprise ne constitue pas la visite de reprise visée à l'alinéa 1 de l'article R. 4624-21 du code du travail et n'en dispense pas. Par conséquent, le contrat de travail d'essai s'applique et l'employeur doit verser un nouvel embauche médicale lors de la reprise effective du travail.

Le présent alinéa ne fait pas obstacle 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 au-delà 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 fonction des actions créées des conditions de travail, actions qui sont menées par l'employeur, l'employeur ou 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, correspondant à des temps de travail spécifiques :

? le temps consacré à l'action sur le milieu du travail ;

? le temps consacré à l'activité cilquune ;
? le temps consacré aux activités connexes, nécessaires au fonctionnement du service de santé au travail ou à l'exercice de ses missions.

Le médecin du travail établit chaque année un rapport d'activité qui porte sur la prévention des risques, l'aménagement des postes et l'amélioration des conditions de travail dans la ou les entreprises dont il a la charge.

Le rapport ? ou les éléments du rapport quand il concerne plusieurs entreprises ? est transmis à l'employeur qui le soumet pour avis au CSHCT concerné ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce rapport annuel décrit l'action du médecin du travail, quantitativement et qualitative, dans le cadre du tiers temps en santé au travail.

Les parties intéressées réaffirment la nécessité de veiller au respect de ce tiers temps qui nécessite une présence effective sur les lieux de travail.

Le médecin du travail assurera, pour tous les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, contractuel d'apprentissage ?), les visites d'embauche, de reprise et de reprise après un accident, une maladie ou un congé maternité. Ses missions sont prioritairement centrées sur une action en milieu de travail, dont l'importance devra être réaffirmée dans le contrat qui lie l'entreprise au service de médecine du travail. Cela se traduira par la tenue d'une fiche d'entreprise systématique, qui sera actualisée en tant que de besoin.

Tout salarié pourra demander à voir le médecin du travail. De même, l'employeur pourra également solliciter ses services et, le cas échéant, demander un examen médical lorsqu'il paraît nécessaire ou en cas d'affectation à un poste particulier. Dans cette hypothèse, le médecin du travail prendra les décisions qu'il juge nécessaires et procédera à l'examen du salarié.

Les instances représentatives du personnel sont préalablement consultées par l'employeur sur la mission ou le contrat passé avec le service de médecine du travail pour le compte de l'entreprise.

d) Prévention des risques non spécifiques

Incendies :

La participation de chacun à la prévention des risques professionnels et des incendies est un devoir.

De ce fait, les entreprises doivent veiller à la sécurité des salariés sur les lieux de travail, en amont et en fin de parcours (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation en rapport avec ce plan ?).

De leur côté, les salariés doivent s'impliquer et recueillir les conseils des entreprises pour la sécurité des lieux de travail et utiliser correctement les équipements de sécurité mis à leur disposition.

Les entreprises veillent à ce qu'au moins tous les 6 mois, des exercices soient organisés à l'ensemble du personnel pour reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale et de se servir des moyens du premier secours de manière effective.

Le personnel chargé de mettre en action le matériel d'extinction et de secours, le personnel chargé de diriger l'évacuation des personnes, ainsi que le personnel chargé d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie doivent avoir les compétences requises.

Autres risques :

La consommation de tabac ou de drogues et la prise de substances psychoactives (consommation abusive d'alcool ou de médicaments) présentent des risques pour les salariés concernés ainsi que pour les autres salariés en termes d'accidents du travail.

Des campagnes de sensibilisation aux risques liées à la consommation du tabac et à la prise de substances psychoactives seront organisées dans les entreprises.

Les entreprises doivent prendre les dispositions nécessaires en vue de prévenir toute forme de harcèlement (sexuel, moral ?), tel que défini par le code du travail.

Pour attirer l'attention sur les risques liés à la fatigue, une formation spécifique devra être réalisée auprès des salariés utilisant un véhicule dans le cadre de leurs activités.

De plus, il est interdit de laisser travailler ou laisser travailler des salariés alcoolisés à l'intérieur de l'entreprise ainsi que les salariés visés à l'article R. 4228-20 du code du travail, et il est interdit de faire travailler des salariés sous l'influence de médicaments ou de substances affectées à l'ensemble des salariés.

e) Actions concernant : matériel de protection et formation des salariés

Les entreprises veillent à ce que les salariés travaillant sur machines reçoivent, avant d'y être affectés, une formation adéquate et/ou la formation nécessaire sur le fonctionnement des machines et les consignes de sécurité y afférentes.

Les entreprises s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection, des dispositifs de sécurité et à leur entretien en accord avec le CSHCT ou les délégués du personnel les plus proches des salariés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes pour la prévention des accidents et notamment ceux concernant le port de matériels de protection individuels.

Des équipements de protection individuelle en nombre suffisant et des vêtements de travail doivent être mis à la disposition des salariés. Le chef d'entreprise doit veiller à leur utilisation effective. Les équipements de protection individuelle doivent être appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est effectué.

Pour toute machine dont la mise en route ou le fonctionnement présente des risques particuliers d'accident, une formation systématique des salariés sur les risques connus et la formation nécessaire sur les précautions à prendre pour les éviter doit être assurée au poste même de travail. Il est recommandé à une entreprise d'installer un système de signalisation par voie d'affiches, affichettes, plaques.

Le personnel d'encadrement a la préoccupation constante d'assurer l'hygiène, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail du personnel dont ils dirigent le travail. Un effort particulier est fait en ce sens en prévoyant notamment des actions de sensibilisation.

Dans le cas où la suppression ou la réduction d'une nuisance ou d'un risque peut être obtenue soit par une modification de l'installation, le choix devra être fait en faveur de la solution. Le but étant de privilégier les solutions collectives et d'adapter le travail à la préservation de la santé des personnes, conformément aux principes de prévention définis par la réglementation.

Des équipements de protection en nombre suffisant doivent être fournis pour garantir une bonne tenue des vêtements des salariés à une détérioration prématurée et anormale.

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail doivent être fournis gratuitement par le chef d'établissement qui assure leur bon fonctionnement et leur état d'hygiène satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacement nécessaires.

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

Les salariés travaillant dans les entreprises freintes sont munis individuellement, par les soins de l'établissement, de vêtements de protection appropriés.

Les ctidnoioins de tarival dnoevit ptertrmee aux salariés d'utiliser centrcrmeot les diiofsptiss de sécurité ou de ptoeitcron mis à luer disposition.

Les fhices de données de sécurité dnrovet être présentes, lisibles, meiss à juor et affichées à proximité des leux de sagcktoe et des leux d'utilisation des pritouds pvnaout présenter un rsuiqe puor la santé des personnes.

Les etrnesrpeis dnvoeit rplapeer dnas le caiher 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 fonriur un matériel équipé de ttueos les pentiroctos exigées par la réglementation en vigueur.

Les eieeptrrns dnveoit fuonrir aux salariés suos canrott de tairavl tporageime des équipements de ptcrotoien iudnvleille appropriés ou « s'assurer de la fnruiotrue 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) Frtamooiin des salariés

Pour conocirur à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, les salariés veleint à pnrndee soin, en fctnioon de luer formioatn et de lrues possibilités, de luer sécurité et de luer santé, asini que clele des arutes psrneones concernées du fiat de leus acets et oimosnis au travail. Il imboce à l'employeur de mrette en ?uvre tuos les meyons nécessaires à cet erofft de prévention.

Les erestieprns onegasrntit une itormianofn et une froaiotmn paiqtue et appropriée en matière d'hygiène, de sécurité et de cotindnois de trivaal (notamment gteses et postures) sur le tmeps de tvarial et rémunérées cmmoe telles, au bénéfice des salariés qu'elles embauchent, quel que sioit le tpe de contrat, y coimprs les salariés suos cnoratt à durée déterminée et cuex qui chenagnt de potses de taivral ou de technique. Cttee iornoimtafn ou fiaromton diot être actualisée, au miinum tuos les 5 ans, et à cuaehe cennegmhat de peosts ou d'emploi dnas l'entreprise ansii qu'en cas de cenanghmet de matériel, d'équipements et d'ergonomie du ptsoe de travail.

Les salariés suos caorntt à durée déterminée affectés à des potess de tvaaril présentant des rqsuiques 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 aiecucl et d'une irinoofmtan adaptés à l'entreprise dnas lqlueale ils snot occupés. Cttee firoaomtn est organisée sur le tpmes de tairval et rémunérée cmmoe telle.

Le comité d'entreprise et le CSHCT ou, à défaut, les délégués du pennreosl snot informés et consultés sur les parmomgers de fomation et vlleenlt à luer msie en ?uvre effective. Ils snot également informés et consultés sur le pmrragome et sur les modalités peturaqis de la fomatron renforcée à la sécurité et sur les ctinidois d'accueil des salariés à des peosts présentant des rqseius particuliers. Si le CHCST piarcpite à la préparation des atocnis de fotroaimn 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 cnntidioos générales d'organisation et sur les modalités d'exécution de ces actions.

Les etepnriesrs pruronot diepsensr aux salariés vtloarieons une fraotiomn aux pimreers secours.

b) Fatoirmon des salariés pnearvnot d'entreprises extérieures

Les eeisrnperts veleolnirt à reectpser les oiblaoitngs particulières de frmiaootn 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 piuitrerclas puor luer santé ou luer sécurité, eu égard à la spécificité de luer ctnaort de travail, bénéficient d'une frotoiman renforcée à la sécurité, à l'hygiène et à la préservation de luer santé, ainsi que d'un

auiccel et d'une iftoionramn adaptés dnas l'entreprise dnas lealulqe ils snot occupés. Ctete fmtoaorin est organisée sur le tpems de travail.

c) Frtomoian des merbems du CHSCT

La msie en ?uvre d'une véritable pquloite de préservation de la santé au tiarval et de prévention des rseuiqs peersnoilnofss dnas les etereripsns nécessite des représentants du peorsnel formés et informés.

Les représentants du prnensoel au CCSHT bénéficient de la fraootmn nécessaire à l'exercice de leus missions.

Dans les esrtreipnes ou établissements de monis de 300 salariés, l'employeur pnerd tetous diissnpiotos puor que sioit assurée aux salariés nvlulmeeneot désignés comme mrmeebis du CSHCT ou, à défaut de CHSCT, les délégués du personnel, la frooatmin luer prtatnmeet d'exercer leurs fcnnotois dnas les mlreleius conditions. Les eniereptsrns prennent, de même, teotus dotiisoinspis puor assurer, en tnat que de besoin, la rmseie à niveau des mrmbees du CHCST anayt déjà reçu ctete formation. En tuot état de cause, cttee froaoitmn diot être renouvelée lrqsoue 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 tpems 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 dtissopiinos 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 pircx du stage.

Une ftoomran à l'évaluation des ruqsies prnfeioeonslss dvera être siuivie par les members du CHSCT. Ctete foortman fiat ptarie des moeys donnés au CSHCT puor réaliser ses minosiss d'analyses des rsuiques professionnels, en vue, ertne autres, de l'élaboration du prgmraoe aennul des rseuiqs plfsnesoroinis et d'amélioration des ctiondonis de traaivl (PAPRI Pact).

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 amltenaire des activités visées par la présente convention, les peatris itnvneit le pseonnel à osvebrer la puls grdane propreté crlepoolre et à repseectr scrmsuuelpneet les ptnreiopircss légales reeitalvs à l'hygiène et à la fibobriaatn 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 svoan 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 spécial puor les vestiaires, équipé d'armoires individuelles, diot être mis à la ditooisspin du personnel, asini que des lbaavos d'eau pbotlae 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 eteenutrs ou changés à chaque fios que nécessaire. L'ensemble de ces illntoatains (vestiaires, w.-c., dceuhs ?) diot être séparé puor le psnreoni msailcun et féminin.

Les cneabits d'aisances ne dnveiot pas cuimuomqen dteercmeint aevc les lcauox fermés où le poennsrel séjourne. Ils deonivt être aménagés de manière à ne dégager auncue odeur, être équipés d'une csahse d'eau, pvuorus de peipar hygiénique et cenlmvnenobab chauffés et aérés. Les perots

dienvot être pliés et munis d'un distiopsif de frremuete décondamnabale de l'extérieur. On diot cpometr au mnois un uornir et un cenbiat puor 20 hommes, et 2 ctneiabs puor 20 femmes. Un cneabrt au monis diot cetopmorr un ptsoe d'eau. Les ctineabs et uoirins dnvoiet être nettoyés au moins une fies par équipe. Les peenrosns handicapées peuqsyhs deniovt pooivur dsiepsor d'installations srnteaiias appropriées.

Chaque fies que la siaoitun des lacuox le permet, et spécialement dnas le cas d'une cusnrtoioen d'usines noeulvels ou d'ateliers détachés, il est prévu des iatsitonlnlas de doeuhcs appropriées.

Les salariés affectés à des taravux particulièrement saastinsls donveit pvuoir bénéficier de ces dcouhes qduteoeneminint 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 carde des réalisations sociales, l'employeur diot mtrete à la dsioopstiin du pnnorsel :
? un aaipprl ptaemnetrt de réchauffer ou de ciure les amnetlis ;
? des assiettes, des cuvoerts et des veerrs ;
? lrsouqe la dpitoioissn des leux le peemrt et spécialement dnas le cas d'une ccuosonttrin d'usines nveouells et, en tuot état de cause, lousrqe le nbmore de presnnoes concernées anttiet au mnois 25, un laocl clair, propre, aéré et chauffé est mis à la doiisitospn du peosrenl puor lui prrmteete de prdrene ses repas, après cotintsaluon du CSCHT ou, à défaut, des délégués du personnel. Une iaiaotltnsln d'eau chduae nécessaire au ntgayetoe de la vlsasilee y est prévue. Lorusqe le nbmroe de salariés concernés est inférieure à 25, une citonocatern diot être engagée aevc les délégués 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 opconact au mnios 20 salariés diot employer, à tmeps pilen ou à tmeps partiel, des mutilés de guerre et des pennosres 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 anelnluve forfaitaire, la sous-traitance de carnites travaux, l'application d'un proagmmre en fveur des salariés handicapés conformément à la réglementation en vigueur.

Le slraaie des salariés handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne puet être inférieure à cleui résultant de l'application des dioioptissns légales, réglementaires ou conventionnelles.

Le chef d'établissement s'efforce, dnas la mseure des poetss disponibles, de mterte en ?uvre les atnocs nécessaires aifn d'affecter les salariés handicapés à des truvaax rnavleet de la même catégorie que cleels des arutes salariés. Ctete rhcechree est effectuée en ciolooaatlrbn aevc le médecin du traiavl et le CSCHT ou à défaut les délégués du personnel.

Les salariés handicapés snot autorisés à reentrr 5 meints après le début du taivral et à soitrr 5 mtnieus anvat la cetsaasin 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 tprsaotrnns 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 anvat la caoesistn de celui-ci. Ces décalages d'horaires, qui

sornet rémunérés, snot naomntemt destinés à éviter la blacausdoe dnas les veseriaits et à fcialetr l'accès aux trspnortas en commun.

Un siège approprié diot être mis à la dsostipoiin de cauqhe femme eniectne à son potse de tvraial dnas tuos les cas où la ntuaire du taraivl est cltoipbmae aevc la staiton 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 tarvail 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 junees salariés de mnois de 18 ans snot eulcxs du tvaiarl de nuit.

Il est expressément rappelé que les junees de mnois de 18 ans dnocivt 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 eteufcneft d'une façon curatone et dnas des cnooindtis égales d'activité, de rnemenedt et de qualité, des tuaravx heamnueilbtlet confiés à des adultes, ils snot rémunérés sloen les tfiras établis puor la rémunération du pnreosnl aulde effuteanct ces mêmes travaux.

Les junees salariés au-dessous de 18 ans ne bénéficiant pas d'un crntoat d'apprentissage ont la gtniraae du slraiae muimnim de la catégorie ou de l'emploi auxuqes ils snot rattachés, suos réserve de l'abattement cneanporsodrt à luer âge et à luer temps de priqtaue dnas l'établissement.

Ces aatemnttbes snot les sinutvas :
? minos de 17 ans : 20 % ;
? de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces abetnmmtaets deapnsasirst après 3 mios de sicvree dnas l'établissement et snot supprimés puor les junees salariés infutisiat de 6 mios de ptrquiae pefosonlrlnisnee dnas la bhncare d'activité dnoc ils relèvent. En tuot état de casue ces aeemtbttns 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 aorccd d'entreprise ou d'établissement d'instituer un crédit tepms 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 pfllnosrnesioee de l'entreprise (ou à l'ensemble des salariés), il srea considéré comme réduction du tmeps de taairvl puor la ou les catégories bénéficiaires.

Il atnppdaerira à cuhae bénéficiaire d'en prpoeosr à son supérieure hiérarchique l'utilisation puor une acotin de développement de ses compétences pnofrflilesoeess prévue snot dnas le paln de faootimrn de l'entreprise, snot parmi les fotnriomas agréées par les CNPIE ou les adcrocs de branche, au minuiimm 3 mios anvat la msie en ?uvre du paln aeunnl de fomaotorn de l'entreprise, aifn de puoiovr 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 tmeps de foomtarn étant pirs sur le temps de repos de l'intéressé.

Il pourra, enfin, être convnevu par arcocd etnre les pearits de cluuemr 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 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 fanbciatrs de biluoolns et de peotags (SNFBP) ;
? fédération des induetrss citonemdariens de Fnacre (FICF) ;
? snciyadt ntaoinal des tfrstnrmaareos de poivres, épices,

aetomras et vilnale (SNPE) ;

? sancdiyt du thé et des pantels à iusfonin (STEPI) ;

? sdacynit de la chicorée de Fcrane (SCF), 8, rue de l'lsly, 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 tevlurairls de l'alimentation, des tacabs et des sevcreis axeenns FO, 7, psasage 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 nnltaaioe 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	L'alliance 7 ; Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; Le syndicat français du café ; Le comité français du café ; La FILAEDM ; ? syndicat de la chorée de France ; ? syndicat national des fabricants de bonbons et pâtisseries ; ? fédération des industries alimentaires de France ; ? syndicat du thé et des plantes à infuser ; ? syndicat national des parfumeurs de poivres, épices, aromates et vanille ; La chambre nationale française de la levure,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO ; La CFE-CGC aogaltnairimee ; La CSFV-CFTC,

En vigueur étendu en date du 15 juin 2010

1. Principes généraux

1.1. Classifications

Les parties conviennent que la classification des emplois est destinée à faciliter la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) efficace.

1.2. Délai et contenu de la mise en œuvre

Les parties conviennent du présent accord et considèrent que les entreprises de 100 salariés et plus qui auront négocié la classification du comité paritaire de classification avant le 1er janvier 2011 disposeront d'un délai supplémentaire de mise en œuvre, soit jusqu'au 1er janvier 2012 au plus tard.

Les parties conviennent du présent accord et considèrent que pour être efficace, la classification des salariés devra être réalisée dans les 6 mois précédant la première réunion de négociation du comité paritaire.

1.3. Définition du nouveau emploi (maille d'analyse)

Un emploi est un ensemble d'un ou de plusieurs postes de travail impliquant des activités et des compétences de même nature susceptibles d'être exercés par les mêmes personnes, nécessitant une formation ou une qualification.

1.3.1. Définition de l'emploi.

La description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requise minimum et maximum des activités.

1.3.2. Définition de la mise en œuvre.

L'emploi s'étend sur une fonction niveau-échelle (un ou plusieurs niveaux, un ou plusieurs échelons).

Réaliser une pesée minimum et une pesée maximum afin de définir la fourchette de points déterminant le seuil et le plafond du périmètre de l'emploi.

Pour chaque pesée :

? identifier du degré des critères classants (minimum et maximum) ;

? attribuer des définitions par degré de chaque critère classant à l'emploi considéré ;

? détermination du nombre de points associés pour chaque degré ;

? attribuer du niveau et de l'échelon en fonction de différentes tranches de points correspondant à des degrés de maîtrise/expertise de l'emploi requis.

1.3.3. Classification de l'emploi sur un niveau échelon minimum et maximum.

1.4. Évaluation régulière des emplois

La classification des emplois devra faire l'objet d'un réexamen par le comité paritaire de classification tous les cinq ans, le cas échéant, une révision de la classification sera organisée tous les 5 ans.

En vigueur étendu en date du 15 juin 2010

2. Méthodologie et processus de mise en œuvre de la classification

Les parties conviennent du présent accord et considèrent que les entreprises de 100 salariés et plus qui auront négocié la classification du comité paritaire de classification avant le 1er janvier 2011 disposeront d'un délai supplémentaire de mise en œuvre, soit jusqu'au 1er janvier 2012 au plus tard.

Les parties conviennent du présent accord et considèrent que pour être efficace, la classification des salariés devra être réalisée dans les 6 mois précédant la première réunion de négociation du comité paritaire.

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2008

3. Formation des salariés paritaires à la mise en œuvre paritaire

Les salariés membres du comité paritaire de classification pourront bénéficier d'une formation d'un maximum de 3 jours délivrée par un organisme de formation choisi conjointement, notamment parmi la liste des centres et instituts de formation visés à l'article R. 3142-2 du code du travail. Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements, hébergement) seront intégralement pris en charge par l'entreprise dans la limite des plafonds reuents par le code général des impôts. Cette formation pourra être inscrite au plan de formation de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2008

4. Glossaire

Activité : ensemble d'actions et d'opérations, censées porter sur plusieurs tâches à exécuter dans le cadre d'une situation de travail, dirigées vers un but déterminé.

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

Compétences : ensemble des idées, représentations ou perceptions issues des connaissances et des compétences de professionnels.

Compétence : processus verbal ou écrit pour la réalisation d'un travail.

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

Détails : ensemble des éléments déterminant les orientations et lignes de conduite destinées à guider les comportements dans le travail.

Emploi : situation de travail dans une structure (la notion d'emploi englobe celle de poste...), mis en œuvre des activités et des compétences de même nature.

Intégration : processus de mise en œuvre de l'emploi et du mode opératoire à décrire.

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

Nomenclature des emplois : liste ordonnée d'emplois regroupés en familles professionnelles de manière arborescente.

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

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

Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans

le cdrae de procédures normées, affectées à un leiu précis de tavrail puor leeuql snot mseis à dtopisioisn les rseeourscs nécessaires.
Polycompétence (liée à l'emploi) : maîtrise, sur un même emploi, des activités et des compétences cdrsneoronapt 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 eoplms dnas un pcsoers donné au-delà des activités et des compétences de l'emploi initial.
Savoir-faire opérationnel : ebmsnele des mdoes opératoires tnuehqcqs ou manière de procéder msie en ovruée dnas l'action.
Soutaiitn plfoonensrsrelie : leiu et cnnicatecorss 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 aocrd 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 rmlaepce le précédent aocrd de bnrhace et tuote dpsoitoisn de même nrtaeu prise en aappciiltion de l'accord itarcnenrbhe du 19 jiun 1991.
Il ne puet en aucn cas être la cuase d'une réduction du sialrae dessalariés.

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2008

7. Révision

Chauqe praitte sntriaaige puet dneademr la révision du présent accord.
La dednmae de révision derva être portée à la cnascninasoe des aterus paitres cacotatnrntes par ltrtee recommandée aevc aivs de réception. Elle devra cetmoorpr l'indication des pitons dnot la révision est demandée et les ploorsointps 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 pialltre du présent aocrd par l'une des pirteas saiarinegts diot être portée à la caoincansnse des aterus pirtas 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 dosioipisnts concernées du présent acorcd ceonitunnt de puodrrie efeit jusqu'à l'entrée en vuuiger de l'accord de sbuutstotiin 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 aocrd est aablplipce aux epeetrisrns ou établissements etnnart dnas le camhp d'application des ctinovoenns cteilvoelcs nineoaltas :
? des biscotteries, biscuiteries, 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 itisurdnes 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, eernnptiess 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 oiuanirgx à la dtcorien des riaoeitlms du tviraal asnii qu'au 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 peermt puls la msie en orueve d'une ploiqtiue saraaille adaptée, les écarts de rémunération d'un cenifcofeit à l'autre étant isinfantfsus puor asuesrr une véritable évolution pllfireosesonne et salariale.
Les peairerntas scuoiarx ont décidé de mttre en pcalle une neuolvle ciciaflasotisn appelée à se sibtuutesr à l'actuelle classification.
Ctete nelovlue cssatiaiilfcon srea confortée par une nollvuee gilirle des miimna cneoolnnetvins qui dnneroa leiu à l'ouverture de négociations consécutivement à la satiugnre de cet accord.
Ce nveoaau système de ctacioliisfsan preemt de perndre en compte la diversité des activités peoeifrnlnsloses 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 satnariiegs de développer la msie en pcalle de puoacrrs firosavnat 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	Connaissances théoriques et pratiques dans un emploi. Le degré de connaissances se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne...	Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience : ? connaissances de la discipline de base / connaissances spécifiques ; ? méthodes de raisonnement ; ? connaissances des services, des règles et des procédures...
Technicité Complexité	La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.	Ce critère tient compte : ? de la multiplicité et de la diversité des tâches ; ? de leur interrelation ; ? de la polyvalence.
Initiative Autonomie	Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçu ou à disposition : consignes, directives, objectifs... Elle se traduit pour les premières années (O/E) par le degré d'initiative requise sur l'emploi.	Ce critère tient compte : ? de la nature des fonctions et du contrôle à effectuer sur les résultats du travail réalisé par rapport aux consignes ; ? de la fréquence des incidents et contre-ordres rencontrés en cas de panne de travail ; ? de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des connaissances pour les tâches 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 : aptitude à encadrer des salariés au sein hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Animation : aptitude à conduire un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés.	Ce critère tient compte : ? de la nature de la supervision exercée (hiérarchique ou spécifiquement technique) ; ? de la fréquence de celle-ci ; ? des effectifs supervisés et de la différence du niveau de qualification des personnes supervisées ; ? de la facilité matérielle des contacts (proximité géographique, moyens de communication) ; ? de l'importance de la fonction à réaliser dans le cadre de l'unité dont le titulaire a la charge.
Communication	Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.	Ce critère tient compte : ? du nombre et de la diversité des interlocuteurs ; ? de l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication ; ? de la fréquence de la relation (permanente, périodique, épisodique).

Critères classants
Connaissances requises ou expériences équivalentes

Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissances se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne...	
Degré 9	L'emploi requiert des connaissances approfondies et une expérience personnelle pour assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise.
Degré 8	L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles pour avoir une vision globale. Il nécessite des connaissances approfondies et expériences personnelles pour définir des politiques dans ses domaines d'intervention.

Degré 7	<p>L'emploi requiert la maîtrise de spécialités précises : ? canalisations, ardoises, etc. dans un domaine précis qui permet l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés ; ? connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique... Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de bac + 4, bac + 5 ou équivalent des diplômes tels que : ingénieurs / cadres diplômés débutants ou cadres classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle ou du fait du niveau de connaissances équivaut aux CQP Rapprochement d'atelier ou Rapprochement de secteur.</p>
Degré 6	<p>L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité précise et des connaissances particulières sur des activités spécifiques ou techniques 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.</p>
Degré 5	<p>L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité précise (technique, administrative, commerciale...) Le niveau de connaissances équivaut à un bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente. Le niveau de connaissances équivaut aux CQP Attaché commercial, Attaché de gestion client, Gestionnaire de l'administration et de la paie.</p>
Degré 4	<p>L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, processus...) Le niveau de connaissances équivaut à un niveau bac éventuellement complété par une formation technique ou une expérience équivalente. Le niveau de connaissances équivaut aux CQP Responsable d'équipe, Responsable d'équipe logistique, Technicien maintenance.</p>
Degré 3	<p>L'emploi exige la maîtrise d'une technique particulière adaptée à l'emploi. En outre, l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures administratives. Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un brevet professionnel, éventuellement bac, obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle. Le niveau de connaissances équivaut aux CQP Conducteur de ligne, Aiguilleur d'équipe de production, Aiguilleur logistique, Aiguilleur de maintenance.</p>
Degré 2	<p>L'emploi requiert la connaissance 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. Le niveau de connaissances équivaut au CQP Conducteur de machine, Conducteur de presse-cocheteur mouleur...</p>

Degré 1	L'emploi requiert une formation de base acquise hors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle.
---------	---

Technicité. ? Complexité

	<p>La complexité pèse en grande partie sur 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</p>
Degré 9	<p>L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou d'une activité à partir d'objectifs à moyen ou long terme. La technicité relève de la difficulté de traiter des problématiques rencontrées avec la prise en compte de l'ensemble des paramètres : marché, techniques, financières, humaines, évolution des conjonctures et stratégies...</p>
Degré 8	<p>L'emploi requiert la conduite d'une fonction ou d'un poste à partir d'objectifs à moyen terme. La technicité relève : ? de la maîtrise d'une multitude des paramètres (techniques, économiques, organisationnels...); ? de l'appréhension rapide des questionnements de fabrication, d'étude, de recherches d'essais, d'achat, de vente... ; ? la mise en œuvre d'actions, souvent nées dans des processus complexes en vue d'atteindre les objectifs.</p>
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. La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et l'invention d'actions, souvent nées dans une discipline complète en vue d'atteindre les objectifs.</p>
Degré 6	<p>L'emploi requiert la mise en œuvre et la coordination de travaux complexes d'une activité à partir d'objectifs à court terme. La réalisation des travaux nécessite l'application et l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs.</p>
Degré 5	<p>L'emploi requiert l'exécution des travaux complexes à partir d'objectifs spécifiques à court terme. La polyvalence permet de passer à l'application de techniques différentes et diverses en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant preuve de l'emploi).</p>

Degré 4	<p>L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir de consignes précises et en présence de difficultés techniques.</p> <p>La réalisation des opérations suppose :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? un savoir-faire basé sur des connaissances théoriques (spécialisation professionnelle) ; ? une compréhension globale des situations, des installations ou des systèmes de gestion. <p>La polyvalence permet l'application de techniques différentes risquées 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 pratique et/ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus.</p> <p>La polyvalence permet la maîtrise de plusieurs techniques connexes (*) risquées en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).</p>
Degré 2	<p>L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés et spécifiques selon des itinéraires précis ou modes opératoires.</p> <p>La technicité relève de la maîtrise des aspects du métier : mise en œuvre d'actions ciblées et nombreuses, détection des dysfonctionnements...</p> <p>La polyvalence permet la maîtrise de plusieurs techniques connexes (*) risquées en pratique sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).</p>
Degré 1	<p>L'emploi requiert l'exécution de travaux simples, répétitifs, de courte durée et menés en œuvre une connaissance limitée des moyens de travail et un savoir-faire partiel acquis par reproduction.</p>
(*) Techniques connexes : acquisition de techniques voisines cumulant un programme ou un complément de la technique exercée.	

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 reçu à disposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> consignes, directives, objectifs... <p>Elle se traduit pour les personnes nouvelles (O/E) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.</p>

Degré 9	<p>Le travail est réalisé à partir de possibilités faibles des objectifs à atteindre à long terme.</p> <p>L'emploi requiert la définition des méthodes et procédés à mettre en œuvre.</p>
Degré 8	<p>Le travail est réalisé à partir de promesses fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme.</p> <p>L'activité requiert le choix des méthodes et procédés à mettre en œuvre, souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise.</p>
Degré 7	<p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à court/moyen terme.</p> <p>L'activité nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre.</p> <p>Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées.</p>
Degré 6	<p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant le cadre d'action et les objectifs à atteindre.</p> <p>L'activité nécessite des positions d'adaptation en fonction du contexte et des mises à validation.</p> <p>L'emploi peut requérir une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer, visites clients).</p>
Degré 5	<p>Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques.</p> <p>L'activité nécessite une autonomie qui se traduit par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? l'analyse des données en fonction des objectifs ; ? le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus ; ? la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs. <p>Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.</p>
Degré 4	<p>Le travail est réalisé à partir de directives où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en pratique définis).</p> <p>L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des directives, des procédures et techniques.</p> <p>Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations.</p>
Degré 3	<p>Le travail est réalisé à partir de directives précises, les critères de choix étant clairement définis.</p> <p>L'emploi requiert un (auto) contrôle des résultats et la résolution des problèmes rencontrés dans le cadre de procédures et de techniques.</p> <p>L'activité peut être soumise à des contrôles ponctuels en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique.</p>
Degré 2	<p>Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.</p> <p>Ces instructions peuvent être complétées par des connaissances techniques, des connaissances complémentaires.</p> <p>Le travail est soumis à des contrôles fréquents.</p>

Degré 1	Le travail est réalisé à partir d'instructions précises 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 / le groupe 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 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 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 font sentir au niveau d'une équipe ou d'une activité large et influencent l'environnement immédiat de l'emploi.
Degré 3	Les opérations ont un impact sur d'autres postes du service mais n'influencent pas directement l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 2	Les opérations ont un impact sur d'autres postes de l'environnement proche (postes connexes) mais n'influencent pas l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 1	Les opérations réalisées dans l'emploi ont peu d'impact sur d'autres postes de travail.

Animation. ? Encadrement

Encadrement : action d'encadrer des salariés au sein hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation) Animation : action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés	
Degré 9	L'emploi requiert l'encadrement de cadres et/ou l'animation d'un diplôme technique au plus haut degré. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (ex. : audit, qualité management, qualité).
Degré 8	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) et l'animation des services du personnel. L'animation requiert se traduit par la mise en œuvre d'un système technique coordonné à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles. Certains emplois sont directement 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 système technique coordonné à la maîtrise de spécialités professionnelles et se traduit par l'identification, la mise en œuvre et la mise à jour 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 système technique coordonné de sa spécialité professionnelle ou de compétences particulières sur des activités spécifiques ou connexes ou par la mise en œuvre d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques.
Degré 5	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers et employés), notamment dans : ? la répartition des tâches entre les membres de son équipe ; ? la régulation de l'activité (charge / ressources) pour la bonne exécution du programme. L'animation se caractérise par un système technique coordonné de sa spécialité professionnelle ou par la mise en œuvre d'un groupe avec élaboration à partir d'un support existant.

Degré 4	L'emploi requiert la cadoriiothn du tviaral snas asmesur les responsabilités d'un anget de maîtrise (délégation d'autorité). L'animation se caractérise par le cisenol tuinchqee cpdnoarernost à la tinecuqhe poeinolsefnrle maîtrisée.
Degré 3	L'emploi ruereqit l'entraînement au trvaail dnas le crdae limité de sa spécialité (en binôme).
Degré 2	L'animation se tiaudrt par une activité d'intégration au ptose de travail.
Degré 1	L'animation se tdriuat par une activité d'accueil sur les petoss de travail.

Communication

Action d'entretenir des roelntais de tariavl veblreas ou écrites, avec l'environnement etexrne ou irnnete : recueil, analyse, exploitation, tssirmoinan et présentation des informations.	
Degré 9	L'emploi rqueriet la définition, la msie en oreuve au puls huat naiveu et le contrôle de la cunomtiaciomn au sien de l'entreprise et vis-à-vis de l'extérieur.
Degré 8	L'emploi rqueuriet de la médiation et de la négociation en iterne cmome en externe, la cinouoictmman étant un moyen pour rcchehreer l'accord d'interlocuteurs aanyt des intérêts et points de vue différents dnas l'entreprise.
Degré 7	L'emploi rireeuqt d'argumenter et de cncviaorne dnas son dmnoiae d'activité pour oinbetr l'adhésion des areetils ou siecvers proches. Des roatneils sveuiis avec les foesnsuiurrs et ctenils (internes et externes) snot rseuieqs par l'emploi.

Degré 6	aracts sveicrs ou anietes puor ongineur avec eux la bonne marche de son setecur (ex. : développements techniques, itooinnanvs organisationnelles, négociations fournisseurs...).
Degré 5	L'emploi reeuqirt des fuiseorsunrs et ctinels (contacts externes). L'emploi nécessite la crooidtanoin d'informations itennres ou eenretxs à l'entreprise dnas l'équipe de traaivl ou etrne différents sectrues : taernrfst (ascendant et descendant), diioffsun et eciplxiotan des informations. La réalisation du traival nécessite le timretanet des ifioannrtoms d'ordres qtantiitau et qualitatif.
Degré 4	La réalisation du taraivl nécessite un échange de tuoets les itrafmoonnis 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 qaitnttauf et qualitatif.
Degré 3	La réalisation du taivarl nécessite un échange de teotus les infotainomrs nécessaires au focnnminetneot de l'activité avec son aeilrtecteivre et avec les aterus aetleis et services.
Degré 2	La réalisation du tvarail nécessite un échange d'informations pnneremat avec le groupe, l'équipe, et éventuellement avec les atreauelists ou services.
Degré 1	La ctamicoiumonn riqusee à ce niveau coeopnrds à un échange pnotucel d'informations utiles avec l'équipe.

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 gilrle 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 cevntnooin collteicve nlonaaite est asini modifié :
« Les bénéficiaires des gianarets prévues au présent arictle 10 snot les salariés non cdears ne relenvat pas des aelrcits 4 et 4 bis de la cvnoitoenn ccteillvoe naloaitne de rareitte et de prévoyance des cdreas du 14 mras 1947 (AGIRC).
Les salariés snot tluiaeirts d'un ctaornt de tirvaal et insrtics à l'effectif de l'entreprise. »
L'article 10.2 « Miietnan et cssiatoen des ganiertas de prévoyance » de la noievtvn cclltevoie nsslatoonie est anisi modifié :
« Les gantaiers prévues par le présent régime de prévoyance snot sduueepsns en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, noatmnmnet en cas de congés non rémunérés (congé snas solde, congé sabbatique, congé penrtaal d'éducation, congé puor création d'entreprise ?).
Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, mnoynaent pmenieat des cotisations, au pirlot du salarié dnot le cartnot de tvaairl est sduuensu puor congé ou absence, dès lros que, pmandet ttuoe cttee période, il bénéficie d'un miiitanen taotl ou ptaeril de saraile de l'employeur ou en cas d'arrêt de taiavr l puor maidale ou accident, tnat que l'intéressé perçoit des pasoeintirts en espèces de la sécurité solicae (indemnités journalières, rtnees d'invalidité ou d'incapacité ptnamenree de travail).
Le driot à gaiarnte cssee en cas de rtuurpe du cttraot de travail, suaf dnas les duex cas sitaunvs :

? si le salarié bénéficie à cttee dtae du veemernst de pisttaneors complémentaires de prévoyance de l'assureur au trtie du présent régime : dnas ce cas, le diort à graniate est assuré jusqu'au treme

du vneesremt des prtasoies ;
? s'il ourve dorit au dpstisoioif de portabilité visé à l'article 10.7. »
L'article 10.4.1 « Garainte décès toteus cseaus ou invalidité pennrmteaee et totlae » de la cnineoovtn cvtcolelie ntonlaaie est ansii modifié :

« Définition de la girnaate

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un ctiapal dnot le montant, exprimé en pergncatuoe du saalrie de référence défini à l'article 10.3 de la présente ctnivoenon collective, est vrlbiaae en fitnocon des crhgeas de famille, cmmoe siut :

Tout salarié qellue que siot sa sutaitoin failamile	100 % du saairle de référence (*)
Majoration par pnrensoe à cgrahe	+ 30 % du sraliae de référence (*)
(*) Lursoqe le salriae de référence est inférieur au Smic, la pttoireasn est calculée sur la bsae du Simc burt reconstitué.	

En cas d'invalidité ptarenmene et totale, le salarié perçoit, par atinaictopin et à sa demande, un caaitpl d'un mtnoant itnqeidue à cluei prévu en cas de décès (y crpmois les mooriajants familiales). Est considéré en sutatioin d'invalidité ptennreame et ttolae le salarié rcenonu par la sécurité scalioe siot cmome ivndalie 3e catégorie en ataloippicn de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, siot cmome vtiicme d'accident du traival bénéficiant de la rtene puor incapacité pmennearte et totale, majorée puor rrecois à l'assistance d'une treice personne.
Le pminaeet du catpail en cas d'invalidité pnnnetemrae et tlotaee met fin à la gniaarte décès.

Double eefft

En cas de décès du cjnoonit du salarié ou de son preniatrae lié par un Pcas ou de son cincuoibn notoire, tles que définis ci-après, sennuvrat postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il srea versé aux enatnfs ratnest à cgahre un cpitaal iqeuntide à culei versé au décès du salarié, à l'exclusion de la motrijaeon puor eanfnt à charge. La pstotearin est répartie par prtas égales ente les enanfts à chgrae du conjoint, du patinerrae lié par un Pcas ou du cuocbinn qui étaient iimtnilaeeent à la cahgre du salarié au juor de son décès.
Est considéré cmome décès simultané à cueli du salarié le décès du cnnoojit ou du pneirarate lié par un Pcas ou du ciboucnn niootre sanvrenut au cuors du même événement :
? snas qu'il siot pbssolie de déterminer l'ordre des décès ;
? ou lruqose le décès du conjoint, du praeitrane lié par un Pcas ou du cuncbion nrtoioe svruneit dnas un délai de 24 heerus avnat cluei du salarié.
Définitions :
Personnes à craghe

Sont considérés comme à charge :

? les enfants du salarié tels que définis à l'article 10.4.3 ;

? les personnes sans activité économique à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin et des enfants.

Concubin, partenaire de Pacs

En l'absence de conjoint, le partenaire lié par un Pacs 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 concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été nooite 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 libre de tout lien de mariage.

Le partenaire lié par un Pacs : 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 personnel et total

Le capital décès-invalidité personnel et total est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité personnelle et totale ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il a expressément désigné (s) en cas de décès. À 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 signature d'un Pacs ;

? à défaut, à son concubin ;

? à défaut, à ses enfants légitimes, naturels 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 héritiers, par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a attribution de motifs 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 majeur protégé, à son représentant légal. »

L'article 10.4.3 « Garantie retraite éducation » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« En cas de décès ou d'invalidité personnelle et totale du salarié (telle que définie à l'article 10.4.1), est prévu, au bénéfice des enfants à charge (définis ci-dessous), le versement d'une retraite éducation dont le montant est fixé à :

? jusqu'au 16e anniversaire de l'enfant : 8 % du salaire de référence. Le montant annuel de la retraite éducation ne pourra être inférieur à 1 600 ? ;

? au-delà et jusqu'au 18e anniversaire : 10 % du salaire de référence. Le montant annuel de la retraite éducation 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 retraite éducation ne pourra être inférieur à 2 400 ?.

De plus, si l'enfant est reconnu invalide dans les conditions définies ci-dessous, il lui est versé une retraite à hauteur de 8 % du salaire de référence jusqu'à son 16e anniversaire, plus une retraite viagère à hauteur de 12 % du salaire de référence.

Pour les enfants opéré(e)s de père et de mère, la retraite est doublée.

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

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

? jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :

? de poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou en cours de cursus d'une inscription au CNDP (centre national d'enseignement à distance) ;

? d'être en apprentissage ;

? de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des entreprises générales générales professionnelles et des entreprises dispensées pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice de fonctions d'une ou plusieurs activités professionnelles en

relation avec les enseignements reçus ;

? d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, instruits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou signataires de la demande de placement ;

? d'être employés dans un EAT (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 viables et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur attestation n'est pas tenue au vu de l'absence d'une pension alimentaire.

La retraite est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est, avant la limite de versement de la retraite éducation prévue par la garantie, reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie 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 retraite cesse d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire n'est plus reconnu 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 retraite :

La retraite est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou l'invalidité du salarié, sous réserve que les documents de présentation des pièces justificatives nécessaires ont été déposés.

À défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la retraite éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits 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. »

L'article 10.4.4 « Garantie retraite handicap » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« En cas de décès ou d'invalidité personnelle et totale (telle que définie à l'article 10.4.1) d'un salarié ayant un enfant reconnu handicapé, il est versé à ce dernier une retraite viagère handicap.

Bénéficiaires

Bénéficiaire du versement de la retraite l'enfant reconnu handicapé d'un salarié décédé ou en invalidité personnelle et totale.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquiescer une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 bis (2°) du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité personnelle et totale à la date du décès du salarié.

Montant et versement de la retraite

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux enfants reconnus handicapés à la date du décès une retraite viagère handicap 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 référence à une allocation spécifique aux personnes handicapées, afin d'indexer le montant de la retraite prévue par la présente garantie.

Les retraites handicap sont versées à charge d'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 civil suivant la date du décès ou celle de la

raoniconascne de l'invalidité pnatemnee et toalte du salarié.
 Cette prtioaestn 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 tvaialr (relais mensualisation) » de la coionnvten cevtocllile ntoinaale est asini modifié :
 « En cas d'incapacité de taavril puor csau de maladie, ancdiect du travail, acncedit de trajet, maldaie professionnelle, les salariés relèvent des dnsiopitosis du ttrre IX de la présente cintnvooen collective.
 Lorsque ctete incapacité de taavril se piusourt au-delà des périodes prévues par les dioniisstops coennnlnitoeelvs de mtienlisuaaon susvisées, les salariés bénéficient d'une insmniaeidon complémentaire à cllee de la sécurité salcioe à hueaut 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 poerativn 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 ttrre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance asni que de tuot arute rvneeu (salaire à tmeps partiel, aconllatois Pôle emlopi ?) ne purroa crinuode l'intéressé à piocveerr une rémunération nttee supérieure à clele qu'il aurait perçue s'il aavit psroiuvvi son activité professionnelle.
 En cas d'épuisement des dtiros à maesslaoutinn et en cas de nvuoel arrêt de travail, l'indemnisation inteernvit après la période de facihsnre de la sécurité sociale.
 Si le salarié reprned son taivrl et si une ruetche paevorntt du même adcinet ou de la même maadile puorvoqe un nveul arrêt dnas un délai inférieur à 2 mois, les pteiosrtinas qui rrenpennt snot calculées sur les mêmes besas qu'avant lditae rsipree du travail. Une ruhecte sreuvant puls de 2 mios après la resripe du tavrail est considérée comme un nveul aencicdt ou une nluolvee maladie, et la fincrshae est à nueoavu applicable.
 Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté rusqiee puor bénéficier des disipontsios de mutianseolaisn susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de tarvial penrd effet après un arrêt de tavrail 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 dnisispioots de miuaelsatosinn susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de tiraval prned effet après un arrêt de tarvial cniontu de 180 jours.
 Les indemnités journalières complémentaires ne snot versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lrqouse le régime de la sécurité socalie réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires snot réduites à due concurrence.
 Le svciree des indemnités journalières complémentaires csese :
 ? à la dtae d'effet de la lioiqadtun de la posnein vieslliese de la sécurité silcoae du salarié (sauf puor les salariés en soittaiun de cuuml emploi-retraite rssemalpnit les cndtioions d'ouverture des drtois aux pnetrastois en espèces de la sécurité sociale) ;
 ? à la dtae de csstoaein de vnesremt des indemnités journalières de la sécurité soalcie ;
 ? au décès du salarié ;
 ? lros de la ntfooaictiin de csleesmnat en invalidité du salarié par la sécurité sociale. »
 L'article 10.4.6 « Gatrane invalidité » de la cooinvnetn clelctivoe noniatale est anisi modifié :
 « Si une maladie, un accident, un acindect du travail, une madaile professionnelle, sunernvat pnadent la période d'affiliation du salarié au présent régime, a puor conséquence une invalidité réputée ptaeenmre ou une incapacité permanente, le salarié perçoit les psrotinates stuneivas :
 ? puor une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité panemenrte dnnot le tuax est compris ertne 33 et 66 %, le maontnt de la rntee est de 36 % du sarliae de référence, suos déduction de la rnete btur versée par la sécurité soilaie ;
 ? puor une invalidité de 2e ou 3e catégorie ou une incapacité pnetrnamee dnnot le tuax est égal ou supérieur à 66 %, le matnont de la rnete est de 60 % du sriaale de référence, suos déduction de la rntee btur 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 btrur versée par la sécurité sociale.
 L'amélioration de la gtaniare invalidité isuse de l'avenant du 6 février 2013 s'applique aux arrêts de tavrail 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 asni que de tuot artue revenu, sraiale à tpmes paeirtl ou un qcqneloue rvenu de sub-

stitution, ne proua cornudie l'intéressé à pveeciror une rémunération nttee supérieure à celle qu'il aruiat perçue s'il aiavt puorvsii son activité professionnelle.
 La gnariate et le seirvce de la rente snot mnieantus suos réserve du vnmeerst de la rente d'invalidité de la sécurité slaocie et au puls trad jusqu'à la dtae d'effet de la lioituaqn d'une psienon vileisesle de la sécurité sclaoie ou du décès du salarié. La rente est réduite ou seupdsnue en cas de réduction ou de snisupeson de la pnseion versée par la sécurité sociale. »
 L'article 10.6 « Rrpisee des eourcns » de la ctoninevon cilltcevoe niaalntoe est anisi modifié :
 « L'entreprise qui adhère au régime de prévoyance doit, dès son adhésion, pdiuror la lsite déclarative des salariés en arrêt de tvaialr puor maladie, accident, invalidité, suos réserve que le crotant de tivaarl siot tojours en vigueur, asini que la lstie des rthees éducation et handicap.
 Sont crtoevus les salariés non cedras tles que définis à l'article 10.1 dnnot le conartt de tavrail est turoujs en vigueur, qui se tunervot être en arrêt de taravil à ctpepmr ou postérieurement à la dtae d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance asini que cuex covtreus au ttrre 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 ctonart grinstaanat les rusqies incapacité de tavrail, les salariés en arrêt de taivrl sneort indemnises dnas les ciondntois définies par l'avenant précité conformément aux dsoponitsiis 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 ptieoantss indemnités journalières et les retnes d'invalidité snoert revalorisées par le présent régime dnas les citooninds définies à l'article 10.5 de la cenoinvton ccotellive nationale.
 En cas de cgnnehmaet d'état pitgoouhalqe ou d'accident, les salariés en incapacité de tavrail dnnaeevt iaevlidns sernot indemnises dnas les ctinnidoois définies à l'article 10.4.6, suaf si le doit à une prsitoeatn d'invalidité est né pannedt 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 ainnces salariés bénéficiant de psnteiroats d'incapacité de traival ou d'invalidité complémentaires à la dtae de résiliation du cntoart de prévoyance.
 Sous ctete réserve, les gnaetirs décès, rente éducation et rente handicap, définies aux acilerts 10.4.1 à 10.4.4, s'appliquent aux salariés dnnot le ctarot de taavrl est en cours, en arrêt de tavrail à la dtae d'adhésion de l'entreprise au présent régime.
 Les diinitpoosss ci-dessus snot ablipiaepcs suos réserve d'une éventuelle siicuosttoarn dnas les mêmes cooiintnds que ceells prévues à l'article 10.12 de la présente coitnnoevn ctvlleoice puor tueots les adhésions ou déclarations ivnterannet 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 cclilteove nonataile est anisi modifié :
 « En tuot état de cause, l'indemnisation prévue ne puet cndourie l'intéressé à pcieoevr une intanioimedsn supérieure au monntat de l'allocation nette du régime ogilrbtaoie d'assurance chômage à lluelqae il ouvre dorit et qu'il aiuat 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 aipllebacks 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 meintain des grnatiaes pnerd efeft dès le lednamein de la dtae de fin du cnrtoat de travail.
 Le meaitnin des gaerintas s'applique puor une durée mxlmiaae égale à la durée du deinerr caontrt de tvaairl du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la lmitie de 12 mois.
 En tuot état de cause, le manitein des gneartais cssee loqrsue le bénéficiaire du dtopisisif 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 ogaitilbroe d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la liudtoqiain de la pionsen vrielessle de la sécurité sociale, en cas de décès.
 La souseunipn des acoitllaons du régime oaitblgroie d'assurance chômage, puor csau 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 prolongée d'autant. »
 L'article 10.8 « Cioisaotnts » de la ceivnotnon cveliolctce nlatoinae est ainsi modifié :
 « Les cotsaioints snot asesiss sur le slraiae burt tnehacrs A et B.
 La rémunération, le rvenu de raenlmceempt ou les éléments de

sriaale rteneus snot cuex enartnt dnas l'assiette de clacul des csintitaos de la sécurité scoilae ou cuex ernnatt dnas ctete attssiee mias bénéficiant d'un régime d'exonération de citnsitoas de sécurité sociale. Snot nmonaemt 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 eoetnpeixncl lros de la caosisetn du canortt de tairavl (notamment l'indemnité cotpemaacsnie de congés payés, l'indemnité de fin de crntoat à

durée déterminée, l'indemnité de départ à la rtieatre à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

La trcnahe A cnprrooesd à la facotirn du srlaaie burt dnas la litmie du plfnoad aennul de la sécurité sociale. La tcahnre B cnoprrseod à la fiortacn de srialae excédant le pfaolnd anuel de la sécurité sociale, dnas la litime de 3 fios celui-ci.

(En pourcentage.)

Garanties	Taux Crttceuoanl	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
Invalité	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 mdctnfoaiois de lios ou de règlements svarent de bsae aux pesaotntrs geratnais ne reentemtt pas en csauue 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 cntatioois est établie sur la bsae de 50 % à la cgarhe de l'employeur et de 50 % à la crhage du salarié. Cttee répartition s'applique au tuax cnttroueacl ainsi qu'à l'éventuel tuax d'appel. »

L'article 10.12 « Caslue puor adhésion tdiavre » de la contevnoin cilevcltoe ninlataoe est ainsi modifié :

« En cas d'adhésion ietevannrtt postérieurement à la dtae à lelllque l'entreprise aavt l'obligation d'adhérer au présent régime de prévoyance, l'organisme asuserur procédera à l'analyse du rsuiqe porpre à l'entreprise concernée et ptaornt sur les giaarntes ctuevreos par le présent régime de prévoyance, et ce au raegrd des déclarations faties par l'entreprise sur le nrhome de salariés en arrêt de tairavl et en invalité et sur les aatnys diort peneacvt 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 inqreduia 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 efeit 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 ontoinissaras stageiniras et dépôt dnas les cniotnods prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les pietras satgaeiirs 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 rlieeavts au régime de prévoyance de la cnotovinen clvoelctie ntniaole des cniq bnraehcs iednursits alietareinms diverses. De ce fait, le présent anevant modifie, à ctopmer de sa dtae d'effet, cterneias dtipnossios de l'article 10 de ctete cioentovnn celvloctie nationale.

En effet, les pranaeiters siuacox ont décidé de meodiifr le régime de prévoyance en améliorant la gtinraae décès, la gnitarae rtene éducation et la gtranaie invalité.

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 irsntieuds aamiireltens dseirvs du 21 mras 2012.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Le présent annveat règle les rropapts ertne les eyeourpmls et les salariés rvleneat du champ d'application tiarttroierl et presnsfoenoil de la cnonvieotn cicetllvoe des cniq bnhacres insutdeirs aeinleitmas 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 modifié cmme siut :

« La présente centnovoin règle sur le tretiirre métropolitain, et les départements d'outre-mer, les rproptas entre eplmoeyurs et salariés talviranlat dnas les établissements aananertppt à des eipernterss dnot l'activité piprilcane rsterisot aux ctiraeph sntvaus de la ntocaruelmne d'activités française (NAF) et de

pdroiuts :

10. 39B

Transformation et cotrasnioevn de ftuirs en qui cernnoce noemtamt : la farcabition d'aliments à bsae de coque (à l'exclusion de châtaignes et mronars aeruts que confits), accdiraehs et ateurs graines, nnotamemt consommés à l'apéritif.

10. 52Z

Fabrication de glaces, srbtoes et crèmes glacées (NAF rév. 2), il s'agit des epsnrrieets 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 fcbiitaarn 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 cmorpis ftuirs et légumes cnmtdneoiaeris : cornichons, oviles ? ; seuacs caeotenrimnds : mayonnaise, ketchup, moutarde, vinaigres) et aenemsssinthoas (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 tirt 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 auters 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 :

« Cqauhe pitare sgatainire puet dnaedemr la révision de tuot ou ptraie de la présente ctoiovnnen et, le cas échéant, de ses annexes. Tutoe deanmde de révision dvera être portée à la cnianosncase de toteus les paeitrs par lrttee recommandée aevc aivs de réception. Elle devra cmopoetrr 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 sniuvat 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 « Cmoimsison de cilaociotnn » 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 sdanciyl » est modifié cmme siut :

« Dnas les établissements goprunt de 501 à 1 000 salariés, le délégué snayidcl puet avior un suppléant bénéficiant de la même peottocrin que lui, dnot le nom est porté par écrit à la cinnsnonacae de la direction. Dnas les établissements gnarpot puls de 1 000 salariés, chquae sdncaiyt représentatif peut, dnas les mêmes conditions, désigner duex délégués sucnyiadx suppléants bénéficiant également de la même peiotrcton 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 dstobnuiitrs d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de piroootmn professionnelle, de mtoiaun ou de renoeenlmeluvt de contrat, en rsioan de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oteiiatonn ou de son identité sexuelle, de son âge, de sa siotutian de filamle ou de sa grosseesse, de ses caractéristiques génétiques, de son atnpnaapcere ou de sa non-appartenance, viare ou supposée, à une ethnie, une notain ou une race, de ses oiionnps politiques, de ses activités syndicales, matieustuls ou associatives, de ses ctoovncniis religieuses, de son anpcpeare physique, de son nom de flilmae 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 cmme siut :

« Dnas le cas de "promotion", la période probatoire, qui srea cllee caernnodonpst au neavouu psote et/ ou noeuvl emploi, est ftuauatcivle ; si elle est effectuée et si une ifncsifunsae psirellnonesfoe est constatée, le fiat que la piooormtn envisagée n'a en définitive pas leiu ne puet ctenseituar une casue de licenciement. »

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 cmme siut :

« En cas de rutupre du coatrnt de travail, la durée du préavis réciproque est de 3 mois, ou aroccd piraileutcr enrte les pteiar puor une durée différente. En cas d'accord particulier, et dnas le cadre d'un licenciement, 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 cmme siut :

« De la "présence continue" dnas l'établissement, c'est-à-dire du tmpes écoulé deipus la dtae d'engagement du carotnt de trviaal en cours, snas que sneiot eucxels les périodes pnneadt lsqeleeuls le cantort a été suspendu, teels que :

? période de maildae ou d'accident ;
? périodes miiateirls olgeairotibs ;
? congés de maternité et de paternité ou d'adoption ;
? congés idiuvinelts de fiaomrton ;
? congés de friamotn économique, socialie et snyildace ;
? congés de présence palerante ;
? congés de solidarité fiaaalmle ;
? congés de siuoetn faliiaml ;
? congés de solidarité iatritannleone ;
? délais accordés dnas cnirtaes cas par l'employeur aux immigrés puor flceiiatr leurs congés dnas luer pyas d'origine ;
? périodes de ropes des tilalerurvas inenttrtmities ;
? ateurs aornaitutosis d'absence prévues par la présente ceoitvnnon collective. »

Les auetrs alinéas de l'article 4.10.1 ne snot pas modifiés.

Article 10

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Le dneierr alinéa de l'article 4.11 « Epmoli et matountis tnqgehoucicelos » est modifié cmme siut :

« Les salariés licenciés puor rioasn économique bénéficient d'une priorité de réembauchage duarnt un délai de 1 an à ctepomr de la

dtée de la rupture de luer contrat, s'ils en font la demande au cours de ce même délai. Dans ce cas, l'employeur irrefuse les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification. »

Les autres alinéas de l'article 4.11 restent inchangés.

Article 11

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'article 4.13.1 « Techniciens, agents de maîtrise » est modifié comme suit :

« Lors du départ à la retraite d'un TAM, le salarié devra respecter un délai de préavis conformément à l'article L. 1234-1 du code du travail.

Lors de la mise à la retraite d'un TAM, l'employeur devra respecter 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 ainsi modifié :

« Lors du départ à la retraite d'un cadre, le salarié devra respecter un délai de préavis conformément à l'article L. 1234-1 du code du travail.

Lors de la mise à la retraite d'un cadre, l'employeur devra respecter 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 comme suit :

« Dans le cadre des textes législatifs, réglementaires en vigueur, et après consultation des représentants du personnel, les entreprises peuvent avoir recours à des horaires réduits spéciaux de fin de semaine dans le cadre d'une durée forfaitaire de 24 heures réparties sur 2 ou 3 jours. Les entreprises peuvent faire appel pour ces horaires réduits soit à des salariés volontaires salariés déjà parties de l'entreprise et qui sont dédiés aux équipes de suppléances, soit à des salariés embauchés à cet effet. »

Les autres alinéas de l'article 7.1.1 ne sont pas modifiés.

Article 14

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Le paragraphe « Reprise continue » du e de l'article 7.1.8 « Travail de nuit » est modifié comme suit :

« La durée de ce repos est modulée par le règlement interne et à due concurrence de la durée de travail effective annuelle sur l'année par le salarié. Ce repos n'est pas clambule avec des atavages de même nature, si ce n'est par les entreprises avant le 8 mai 2002. Ce repos peut être remplacé par une cotation salariale. Il est pris dans la mesure du possible par journée entière, la durée étant fixée d'un commun accord en fonction des nécessités de production. »

Article 15

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Le paragraphe « Tfaersnt à un poste pour raisons familiales » du f de l'article 7.1.8 « Travail de nuit » est ainsi modifié :

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

Article 16

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 2 de l'article 7.2 « Travail intermittent » est modifié comme suit :

« C'est-à-dire de travail peut concerner les emplois de fabrication, de maintenance et de logistique, quelle que soit leur qualification. »

Article 17

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 1 de l'article 7.3.4 « Compte épargne-temps » est modifié comme suit :

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

Les autres alinéas de l'article 7.3.4 ne sont pas modifiés.

Article 18

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 3 du point b de l'article 8.5.6 « Absence pour maladie ou accident » est modifié comme suit :

« Une visite de reprise est obligatoire après une absence pour maladie professionnelle, un congé de maternité, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel au plus tard dans les 8 jours de la reprise du travail. Elle a pour but d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou, éventuellement, de l'une ou de l'autre de ces mesures. Le médecin du travail devra être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail. »

Les autres points de l'article 8.5.6 ne sont pas modifiés.

Article 19

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

Il est ajouté sous le tableau de l'article 9.1 « Dispositions communes » ainsi qu'à la fin des articles 9.2.3 et 9.2.4 la phrase suivante :

« Ces dispositions s'appliquent également aux entreprises avec les dispositions légales (art. L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail) qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté. »

Article 20

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 3 du point a de l'article 11.2.1 « Actions préventives » est modifié comme suit :

« La démarche d'évaluation des risques, l'établissement du plan de prévention et le suivi de sa mise en œuvre doivent associer l'ensemble des acteurs de la santé au travail : CHSCT, délégués du personnel (en l'absence de CHSCT), service de santé au travail, agents de la prévention de la CRAM, inspecteur du travail, personnes chargées de la prévention et de la sécurité au sein de l'entreprise, etc. (?) »

Les autres alinéas du point a ne sont pas modifiés.

Article 21

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 1 du point « Modalités de la surveillance renforcée » du c de l'article 11.2.1 « Actions préventives » est modifié comme suit :

« La surveillance médicale renforcée se traduit par un ou des 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 particulièrement pour les personnes ou les travaux mentionnés. »

Article 22

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2014

L'alinéa 2 du point « Modalités de la surveillance renforcée » du c de l'article 11.2.1 « Actions préventives » est modifié comme suit :

« Les salariés omotgebmlriat 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'amiant ;

b) Aux nombreuses isonants ;

c) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;

d) Au risque hypobarique ;

e) Au bruit dans les conditions 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 bloieigqous des gopuers 3 et 4 ;
h) Aux atnegs cancérogènes, 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 siut :
« Vtisie de préreprise :
En vue de fveosairr le meatniin dnas l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de puls de 3 mois, une vitise de préreprise est organisée par le médecin du tvariail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des oernamigss de sécurité slaiocce ou du salarié.
La vtsiie de préreprise ne cunitttsoe pas la visite de rerspise visée à l'alinéa 1 de l'article R. 4624-21 du cdoe du traival et n'en diepnssse pas. Par conséquent, le ctnaort de tivaraal dueerme sdspeunu et l'employeur diot deaendmr un nvouel eeaxmn médical lros de la riesrpe eviffetce du travail.
Le présent airtlcte ne fiat pas oactblse aux distinsopios des artlceis 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 « Aticons préventives » est modifié comme siut :
« Rôle du sicrvee de santé au traavil et du médecin du taiarval :
Le rôle du sirecve de santé au taiarvl est d'éviter ttuoe 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 ctmpe 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 clotceville nianlaote

Garantie	Taux de catision	Part eymeplour	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 tvariail	0,10	?	0,10
Invalidité	0,22	0,22	?
Total	0,64	0,32	0,32

(*) Le tuax d'appel s'applique jusqu'au 31 décembre 2016 (taux cercnutatol : 0,12 % TA/ TB).

Selon le telbaau ci-dessus, la répartition du ttaol des cnitotaioiss

de la santé des tvlaelrurais du fiat de luer travail.
Le rôle du médecin du traival est préventif.
Le médecin du tvairail est le csneloiler de l'employeur, des salariés et de lrues représentants en matière de santé, de sécurité et de coiidotnns de travail. »
Le 9e alinéa, lueqel dsiopse « Puor tuos les salariés dnot l'activité présente des ruiqss spécifiques, les vsiiets périodiques ont une périodicité mxlmiaae de 12 mois. Puor les salariés dnot l'activité ne présente pas de rieuqss 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 piraets sigerianats cnnennevoit de dendmaer l'extension du présent avenant.

est aisni modifié :

« 10.8. Cniotoistas

Les casitiotons snot asseis sur le saliare burt taherncs A et B.
La rémunération, le renevu de reelpnacmmt ou les éléments de saailre reteuns snot cuex enatnrt dnas l'assiette de cuacll des citinatsoos de sécurité saolice ou cuex entanrt dnas ctete aesittse mias bénéficiant d'un régime d'exonération de csoitnoiaits de sécurité sociale. Snot neotnmmat 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 ciitonsats les soemms versées à trite eienxpcetonl 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 rratitee à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).
La tchrnae A cnoserprod à la fiaotcrn du saralie burt dnas la lmiite du plnfoad anneau de la sécurité sociale. La tncahre B cneorpsrod à la fotaircn de sialrae excédant le pofnald anenul de la sécurité slocaie dnas la lmtiie de trios fios celui-ci.

(En pourcentage.)

pmire de fin d'année, treizième mios ?).

La pmire aeulnlne s'imputerait sur tuot angaavte de même naurte puavont résulter de dnotsiispois légales, réglementaires ou cetlnvineolnones sbeuseplicts d'intervenir ultérieurement.

Les anvgaeats prévus par cet actlire ne poonrrut être la csauve de réduction des atengaavs acuqis antérieurement à sa signature.

Cette prmie puet être versée en prieuusls fois. Ses modalités d'application dnas l'établissement et naonetmmt la détermination de la période de référence, asini que la ou les daets de versement, snot fixées en accrod aevc les représentants du personnel.

En cas de départ en curos d'année, geul qu'en snot le motif, le salarié reçoit la foiartcn de la prime qui lui est aqisuce à la dtae 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 monantt de la RGMH de l'intéressé.

Les salariés aynat au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime alnnuele égale à 100 % du maonntt de la RGMH de l'intéressé.

Article 5
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

L'article 7.1.6. « taavirl du dchimane et des jrous fériés » est modifié comme siut :

« 7.1.6.1. Tviaral du dimanche

Le traaivl du dcmnahie mentionné dnas cet aritlce diot s'entendre d'un trivaal ernatnt dnas les cas de dérogations au reops dicminaol prévus par la loi.

Les hreeus effectuées eieelncmnxenpeotlt le dcmnahie snot majorées de 75 % s'ajoutant, le cas échéant, à la mraitjaoon au trie des hurees supplémentaires.

Les heerus effectuées hlbltuineeamet 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 tariaavl hueaitbl du diamnhce dnas la fxaotiin 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 tevailarlr un juor férié, il aruiat dirot à un juor de ropes ctmeuoseapnr n'entraînant aucnue réduction de la rémunération du mios au curos dequul ce reops sierat pris, et clea de préférence à la mjoioraatn de la rémunération dnnot il searit sepbitsclue de bénéficiar au trite de son tvaiaarl ldeit juor férié suos réserve de la législation aiclaplbppe puor le taavirl 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 salarié snot appelé systématiquement à talrlviaer les jours fériés.

En ce qui ccornnee les ? pnots ? ssculeptiebs d'être accordés, suos frmoe d'autorisation iuilnlveidde ou ctcevilole préalable d'absence pteeartmmt au salarié de ne pas telrvlaiar la villee 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 dvirrees 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 tviaral le précédant et de la première journée de tiaravl le siuavnt et par conséquent, l'absence, même non autorisée et non justifiée, d'un salarié 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 salarié ait dirot 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 venmrseet d'indemnités journalières de sécurité sialcoe 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 carirtnoe diot être considéré comme iulncs 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 vugueur au juor de sa signature.

Article 7
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Le présent aneavnt est fiat en un nobmre snfsiuaft d'exemplaires puor reisme à cuahnce des onarngaoisits sraëiatngs et dépôt dnas les cnoiiodtns prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail. (1)

Les pitreas sntraeiaigs cnnnieonevt de daedmner l'extension du présent avenant.

(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 nationale est ainsi modifié :

« 10. Prévoyance
Article 10.8
Cotisations

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tels A et B. La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenues sont eux-mêmes dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou eux-mêmes dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de

sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13^e 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 d'indemnité de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité d'ancienneté, les 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 fraction A est soustraite à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La fraction B est soustraite à la fraction de salaire excédant le plafond 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 handicap	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 actuel : 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 annexe prend effet au 1^{er} janvier 2017.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du

travail. (1)

Les parties signataires conviennent de donner l'extension du présent avenant.

(1) Le 1^{er} 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 avenant a pour objet de préciser les taux de cotisation par garantie.

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons par la présente, de l'adhésion de l'association des entreprises des glaces à la convention collective citée en objet. Cette adhésion s'applique à l'ensemble des adhérents à l'adhésion collective, et aux accords signés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires de la convention collective.

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des signataires de la convention collective et de ces avenants en application de l'article L. 2261-3 du code du travail. Nous vous soumettons par la présente les adresses de dépôt de l'adhésion effectuée également par voie électronique. Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Signataires	
Patrons signataires	Alliance 7 ; CSFL ; FEDALIM ; EGS glaces ; Glaces ASS ENT,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC,

Article 1^{er}

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Modification du régime de prévoyance :

Adhésion par lettre du 27 juillet 2016 de l'association des entreprises des glaces à la convention

En vigueur en date du 27 juil. 2016

Paris, le 27 juillet 2016.

L'association des entreprises des glaces, 9, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Madame, Monsieur,

Avenant n° 8 du 31 janvier 2018 modifiant le régime de prévoyance de la convention collective

« Acltire 10.8
Cotisations

Les csititonoas snot aseiss sur le silarae burt tenacrhs A et B.

La tnrahe A cpeonrrsd à la fraicotn du salarie burt dnas la lmiite du palonfd anenul de la sécurité sociale. La tanchre B consroerpd à la fortcian de sairale excédant le pflnaod aunenl de la sécurité sociale, dnas la liimte de tiros fios celui-ci.

Les ciiontatoss gellabos snot réparties à heatuur de 50 % à la cgrhae de l'employeur et 50 % à la cahrge du salarié. Dnas ce cadre, le tuax de coottisian affecté à la gntairae incapacité de tarival est pirs en cgarhe à 100 % par le salarié. »

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aeanvnt pnerd efeit 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 comissmion piaratre pnreaetmne de négociation et d'interprétation et de conciliation, les diposotiisns de l'article 2.2 « Csmoiomn d'interprétation et de coiolctniain de la CCN snot annulées et remplacées par les dtoniopssiis suievtans :

« Altcire 2.2
Commission pitarirae pemnrtenae de négociation et
d'interprétation et de cnitloaocin (CPPNIC)

La CPNIPC exrcee les moisniss steuinvas teells que prévue par l'article L. 2232-9, II du cdoe du tavrail :

2.2.1. Missions
2.2.1.1. Mioissns générales
a) Mnsois 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 siraaels mminia hiérarchiques ;
? les cofnticilisaass ;
? la muutilataiosn des fdnos de fnicneeanmt du prstaraiime ;
? la muitolsutaaïn 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 tmeps de taravil et orsignaer la répartition de la durée du tvaial sur une période supérieure à la semaine, le nborme mmniai d'heures entraînant la qfolactiaiu de tlaaveruïl de nuit, la durée mmailnie du taiavr à tmeps partiel, les tuax de mriaajtoon des hereus complémentaires, l'augmentation tpaerirmoe de la durée du tvaial à tmeps ptreail ;
? les msueres reilatves aux CDD et ctatnros de moisin : la durée ttoale du contrat, le nborme miaamxl de rlnnleeuvoetms possibles, le délai de cracene en cas de secusscoïn de contrats, la

Le présent aenanvt est fiat en un nbmroe sfafnsiut d'exemplaires puor riseme à cachnue des oosaagirints srtiaaïnges et dépôt dnas les cotonniids prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail. (1)

Les petiars saaineirgts cenonneinvnt de ddaemnr l'extension du présent avenant.

(1) Alinéa étendu suos réserve du repect des díosiïnspots 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 anevant a puor obejt de mieidfior le régime de prévoyance de la cteovnnion ccililotvee nialoatne des 5 becanhrs iutedsrins atieamnerls diverses.

définition des cas dnas leusqles le délai de caecnre n'est pas aabplcplie ;
? les msueres rrlaivees au cortnat à durée indéterminée de cteahinr ou d'opération énoncées aux arcilets L. 1223-8 et L. 1223-9 du cdoe du tviaarl ;
? l'égalité pnseolflsenoire ernte les femmes et les hmmeos ;
? les cnoodtinis et les durées de releemlnoneuvt de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du cdoe du tviaral ;
? les modalités seoln leeqlssus la ptsuoirre des canottrs de tiraavl est organisée ernte duex eeseritrnps lqorsue les conniotids d'application de l'article L. 1224-1 du cdoe du trvaial ne snot pas réunies ;
? les cas de msie à díisooipitsn d'un salarié tioprreama auprs d'une eptrsirene ulittricisae au titre des mresues puor l'emploi et la fmiatroom poilernssofenle ;
? la rémunération mmniale du salarié porté, asini que le mtinnaot de l'indemnité d'apport d'affaire.

Dans les matières énumérées ci-dessus, les supltiaoints de la cetoinnvon de brnache ou de l'accord cuvonart un cmhap trirraatiel ou pnoeinosfsrel puls lagre prévalent sur la cvnitoenon d'entreprise cloucne 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 enmselbe de gtraenais se raoratpnt à la même matière.

b) Aeruts missions

1. La CPNPIC représente la bchrane nmaoenmtt dnas l'appui aux eeeirnstprs et vis-à-vis des pvrouois puclibs ;
2. La CPIPNC exrcee un rôle de vleile sur les cntoniidos de tviraal et l'emploi dnas la bnrcache ;
3. La CPNIPC établit un rarppot 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 rorappt 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 ctmpeo épargne-temps). En particulier, ce bilan aalnsye l'impact de ces adoccrs sur les cinotdoins de taiavr des salariés et sur la crruenncoce etrne les ereeitsnprs de la branche.

Ce rorappt 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 canroptmot 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@cniad.com.

La csisioommn ptiriaare asccue réception des cnnneoiovts et

accrédos transmis.

4. La CPPINC peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

2.2.1.2. Missions d'interprétation

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

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 revus de son champ d'application n'ayant pas prévu de commission ad hoc.

Il est recommandé que la saisie de la commission ait lieu préalablement ou, à défaut, en conséquence à toute forme de procédure contentieuse.

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

? un collège « salarié » comprenant un représentant désigné, avant la tenue de chaque réunion, par chacune des organisations représentatives ;

? un collège « employeur » comprenant un même nombre total de représentants désignés par les organisations professionnelles au sein des branches d'activités diverses.

Un membre de l'un ou l'autre collège, voire un mandataire social, ne peut siéger à une réunion autre qu'en remplacement d'un membre d'interprétation dans laquelle son groupe, en son absence, est partie.

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

Cette lettre doit être déposée sciemment la question posée et copie en sera jointe à la convocation des commissaires.

Le secrétariat adressera un accusé de réception à la partie demanderesse et l'informerait, ainsi que la partie défenderesse, de la date à laquelle se réunira la commission.

4° Sauf accord entre le secrétariat de la commission et la partie demanderesse pour fixer un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximum de 21 jours après la réception de la lettre recommandée par laquelle elle est saisie.

5° Lors des délibérations de la commission, chaque collège dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives présentes. Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées tous collèges confondus.

6° Ses interprétations sont consignées dans un procès-verbal rédigé séance tenante et signé par les commissaires siégeant. Celui-ci sera déposé auprès de la direction générale du travail et au secrétariat du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

2.2.1.3. Missions de conciliation

La commission paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation peut aussi être saisie dans le cadre de ses missions de conciliation.

1° Tous les différends individuels et collectifs d'application de la convention collective, ainsi que des accords collectifs de branche revus de son champ d'application n'ayant pas prévu de commission ad hoc, doivent être soumis à la présente commission. Il est recommandé que la saisie ait lieu préalablement ou, à défaut, en conséquence à tous les foras de procédures conciliatoires ou d'actions.

2° La commission est composée de deux collèges :

? un collège « salarié » comprenant un représentant désigné

avant la tenue de chaque réunion par chacune des organisations représentatives ;

? un collège « employeur » comprenant un même nombre total de représentants désignés par les organisations professionnelles au sein des branches d'activités diverses.

Un membre de l'un ou l'autre collège, voire un mandataire social, ne peut siéger à une réunion autre qu'en remplacement d'un membre dont son groupe, en son absence, est partie.

3° La commission est saisie par la partie la plus diligente (employeur ou salariés), par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de l'organisation professionnelle concernée. Toutefois, elle ne siégera qu'après avoir obtenu l'accord des parties concernées dans un délai maximum de 7 jours après la réception de la demande de saisie.

La lettre doit exposer succinctement le différend opposant les parties et une copie en sera jointe à la convocation des commissaires.

4° Sauf accord entre le secrétariat de la commission et la partie demanderesse pour fixer un délai plus long, la commission se réunit dans les meilleurs délais et dans le délai de 21 jours après la réception de la demande de saisie.

5° La présence des parties à la séance de conciliation est obligatoire. Celles-ci peuvent se faire assister par une personne de leur choix appartenant à l'entreprise.

6° La commission peut décider d'entendre les parties séparément et/ou contradictoirement. Elle peut en outre prendre tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et étendre toute proposition qu'elle juge bon. Elle peut, le cas échéant, par accord majoritaire, faire effectuer, éventuellement sur place, toute enquête nécessaire.

7° Lors des délibérations de la commission, chaque collège dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives présentes.

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

8° La commission formule dans les conclusions précitées des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

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

9° Celui-ci peut être confié à un représentant de l'entreprise dès son dépôt auprès de la direction générale du travail et au secrétariat du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

10° Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les membres de la commission.

11° En cas de refus de l'une des parties de conclure d'un différend opposant les parties, toutes les dispositions doivent être prises pour que soient assurées la sécurité dans l'établissement, la sauvegarde du matériel, ainsi que la conservation des produits en cours de fabrication ou stockés dans l'établissement ».

Article 2 - Participation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et de conciliation (CPPINC)

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

2.1. Absence d'absence

À l'exception des deux premiers alinéas relatifs aux assemblées ordinaires qui demeurent applicables, les autres dispositions de l'article 2.1.1 de la CCN « Absence d'absence » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Réunions paritaires

Concernant la cioomtiposn 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 plénières de négociation	5
Groupes de tairavl	2
Autres commionsiss dnot coicolinaitn 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 vgeuuir à cmtoper de la dtae de sa signature.

Il eenttra en vugeiur à l'issue du délai prévu par les actilres L. 2232-6 et snautivs du cdoe du tvariail puor l'exercice du dorit d'opposition des oitnnaagsoris sdlicyanes représentatives au nvieau de la bhnarce non-signataires du présent avenant.

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 annevatt 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 coointdnis 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 duidt code.

Article 8 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Avenant n 13 du 22 mai 2019 relatif au régime de prévoyance

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 cltoicvlee naatoilne » est modifié et remplacé cmme 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 veernsmet d'une rtnee

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 droitispisnos réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les peatris siiaartnegs cneonivnnnet 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 diioptosniss de la loi tavaril n° 2016-1088 du 8 août 2016 rvtalie à la miadrsnoeton du daoiglu soiacl et à la sécurisation des puarrcos plrsoiosnneefs dtie « loi Tvriaal » inatnuistt des coimomssis pmanneeets 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 trmnsosiisan des cnovontnies et acorcds d'entreprise aux ciismmonoss praarities prnmnaetees de négociation et d'interprétation, les sgirnateias du présent avannet enntnedet mettre en pacle une cmoiosimn priaartie ptnnaerme de négociation, et d'interprétation, et de ctnioiliaocn (CPPNIC).

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 anvenat ne jifuiste pas de prévoir des stutiloipas spécifiques aux eerritnpes de minos de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail. Les dnospisiitos de la cmosoisimn prtaiiare nlanioate emploi-formation (CPNEF) demeurent. Néanmoins, les auionitartoss d'absence, délégation et frais de déplacement sonert régis par le présent avenant.

Les msniios 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 dpsnsiioois de la cevotnionn collevitce nliantoae des 5 bnhcaers iustdrnes aemrnalities diverses, d'adapter luer cnneotu aux nvuolles dipoinssois en veuguir et d'intégrer les nulleoovs msisios dévolues à cette cmioossimn dnas le crade du présent avenant, y crpioms les moissins de colaicnition rappelées dnas l'article 2.2.1.3.

Le rôle de cette cioommssin est eesietsnl à la négociation cevcliolte dnas la bcarnhe et teint une pcalle ftonnemadale dnas l'édiction de nrmoes conventionnelles.

Par conséquent, il est cnveonu ce qui siut :

éducation dnot le mantont est fixé à :
? jusqu'au 16e arsvnrrieaine de l'enfant : 10 % du saarlle de référence, le manotnt anuenl 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 anenul de la retne éducation ne prruoa être inférieur à 2 400 ? ;
? du 18e anvsiirniaere jusqu'à 25 ans révolus en cas de purrtioue d'études ou jusqu'au 30e avaeiisnre du bénéficiaire en cas de ctanort d'apprentissage : 12 % du salaire de référence, le mnotnat aenunl de la rnete éducation ne purora être inférieur à 2 400 ?.

Pour les eanftns olrihnpes des duex parents, la rtene est doublée.

Sont considérés cmome à charge, indépendamment de luer pistooin fiscale, les etnafns du salarié, qu'ils seinot légitimes, naturels, aftodpis ou runcnos :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas coionidtn ;
? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos condition, ou siot :
?? de pirsuovre des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le carde d'un ctornat de psfrtlsnsoniaaeiioon ou enroce dnas le cdrae d'une ioniiipcstrn au CEND (centre nioanatl d'enseignement à distance) ;

?? d'être en arsnptgspiae (justifiant ainsi le bénéfice de la rete jusqu'au 30e aainrvserie du bénéficiaire) ;
 ?? de posrvriue une fmorotian pnsrooefnslleie en alternance, dnas le cadre d'un carntot d'aide à l'insertion pnroefesnilsloe des juenes associant, d'une part, des eesmeitngnens généraux pfnrissneoleos et tleoquhgecins dispensés pannedt le tpems de tarvial dnas des oagesnrim pclbuis ou privés de frmaiootn et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en epinterrse d'une ou preiulsus activités psnrfieoslnoeles en raielotn aevc les eegimnenntess reçus ;
 ?? d'être, préalablement à l'exercice d'un peermir emlopi rémunéré, inictrss auprès du régime d'assurance chômage cmmoe dmdureanes d'emploi ou srtaieaigs de la fmtioroan poonenlselsrife ;
 ?? d'être employés dnas un EAST (établissement et scvreie d'aide par le travail) en tnat que taurrelvais handicapés.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rlpmeiensst les cnidotoins indiquées ci-dessus, les enftnas à naître et nés vlaiebs et les ennatfs recueillis, c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du cnibouc 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.

Paieement de la rente

La rnete est versée par trtsmrie et d'avance.

Elle prned efeit à cpmoter du 1er juor du mios cviil svinaut la dtae du décès ou l'invalidité du salarié, suos réserve que les damndees de preittanoss ctpomoanrt les pièces jtciistvefaius nécessaires aneit été déposées.

À défaut, elle pnerd efeit au primeer juor suaivnt la dtae de dépôt de la demande.

Le vmserneet de la rnete éducation cseae à la fin du treistmre civil au curos duequl l'enfant ne rimeplt puls les ctionodnis d'attribution ou au juor de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au coonijnt non déchu de ses dtrios parenutax ou, à défaut, au tuuter ou bien, aevc l'accord de celui-ci, à la ponrsnee aynat la caghe eceftivfe des enfants. Luqrsoe l'enfant est majeur, elle lui est versée directement. »

1. b) L'article 10.4. « Grinatae rnete viagère hdaicnap » de la cteonvnoin ceivloctle nlnaoaite est modifié et remplacé cmome siut :

« Alcrité 10.4.4 Garantie rtene viagère

En cas de décès ou d'invalidité ptnaremnee et ttaloe (telle que définie à l'article 10.4.1) d'un salarié aynat un enfnat renoncu handicapé ou ilinvdae tel que prévu ci-après, il est versé à ce dienner une rtene viagère.

Bénéficiaires

Bénéficie du vensrmeet de la ptoteiarsn l'enfant rennocu handicapé ou invalide, tel que défini ci-après, d'un salarié décédé ou en invalidité pnatrmeene et totale.

Est rencnou 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 mions de 18 ans, d'acquérir une irnstucion ou une fortamoin pfllesnsroinoee d'un naiveu normal, tel que défini par l'article 199, septies, 2° du cdoe général des impôts.

Est également bénéficiaire de la ginaatre retne 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 slicoae justifiée par un aivs médical ou bénéficie 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 hciadanp ou l'invalidité du bénéficiaire est apprécié au juor du décès ou de l'invalidité pnretamnee et tatole qui sareit

almsblsaie au décès du salarié.

Montant et scvrie de la rente

En cas de décès d'un salarié, il srea versé aux entanfs rocneus handicapés ou invalide, tel que prévu précédemment, à la dtae du décès du salarié une rntee viagère dnot le monnatt est fixé à 604,02 ? par mois.

Le mnnaott de la ptoseiartn de bsae de la gairnate rtene viagère est augmenté aelemunnnlet en fontioen de l'indice de rvaloaitrisoen décidé par le cneisol d'administration de l'organisme assureur.

Les reetns viagères snot versées à cqauhe eannft handicapé ou iivlande tel que prévu précédemment ou à son représentant légal. Eells snot pbaylaes tretriesmlleimeit et par avance. La paosettirn pernd efeit à copetmr du pieremr juor du mios civil suinvat la dtae du décès ou celle de la rnanosaneccse de l'invalidité preannetme et tolade du salarié.

Cette pritesaton est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le vmseeent 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 efeit 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 sngiiaetras et dépôt dnas les conditionsprévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.(1)

Les paiters sanegtirias ceeovnnnnit de demdaenr l'extension du présent avenant.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rescept des dioitsnspois 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 periatrs est de ciierlfar et d'apporter des précisions aux doitsispnos rtlaeives à la grianate retne éducation (art. 10.4.3) et à la gntaraie rente hanadcp (art. 10.4.4) du régime de prévoyance.

Dans ce cadre, Les pitears ont souhaité aménager la stioutain des bénéficiaires à terravs la mfcoaidtton de la rente éducation en vllienat à améliorer la sttuaoion du puls gnrad nmbroe tuot en répodant par des msurees spécifiques aux ppinulotaos les puls fragiles.

Par conséquent, le présent avnnaet a puor ojebt de miifeodr les dinoistoipss rtlvaeais au régime de prévoyance de la ctonnvieon cilvoeltce nlaioante des cniq brnhaecs idsrtnuéis aimeteiarlms diverses. De ce fait, le présent aennvat modifie, à cmotper de sa dtae d'effet, cretanies dntipsisoios de l'article 10 de ctete cnitovnoen cceolvltie nationale.

Ces micaodoifints s'appliqueront aux sttoanuiis jdirieus nées après l'entrée en veuigr de cet avneant et n'auront aucun efeit sur les souitnatis juqiruieds constituées avant son entrée en vigueur.

Compte tneu de l'objet du présent avenant, qui est de mifiedor les dsointpoiiss rtlieeavs au régime de prévoyance au sien de la branche, les siragitanes cneninevont que le ceontnu du présent anevant ne juitstse pas de prévoir des spiautniolts spécifiques aux eptrenrsis de mions 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 « Asbneces eieonnltleexps 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 cdoonnitis sueaintvs aux salariés :

Mariage ou rmaagreie du (de la) salarié(e)	1 smnaiee calendaire
Pacs ou re-Pacs du (de la) salarié(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 cioojnnt ou parrainete de Pacs	3 jours
Décès d'un enfant	7 juors (1)
Décès du père, de la mère	3 jours
Décès d'un baeu parent	3 jours
Décès d'un gnrاد pearnt du salarié	1 juor (porté à 2 juors si le leiu de l'évènement 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, atpoodn d'un enfant	3 jours
Survenance d'un hacnadip de son enafnt ou de l'un de ses enfants	2 jours

(1) En actaoplipn des dtiopinnss de la loi n° 2020-692 du 8

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 CDFDT,

Article 1er - Modification du régime de prévoyance (art. 10)
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le tuax de ctistioaon goabll retse inchangé.

jiun 2020 vsniat à améliorer les doirts des tlarveulrais et l'accompagnement des fmelails après le décès d'un enfant, le congé de 5 juors est porté à 7 juors ouvrés loqrsue : ? l'enfant décédé aavit mions de 25 ans ; ? l'enfant décédé était lui-même parent, qeul que siot son âge ; ? décède une prnoesne de mnois de 25 ans dnot le salarié aavit la cghrae etvffiee et permanente. En cas de décès d'un ennaft de moins de 25 ans ou d'une pesnorne de moins de 25 ans dnot le salarié aiavt la cgahre evfcftiee et permanente, le congé décès est clublaume aevc un congé de deuil de 8 juors à pedrrne dnas l'année saunivt la dtae du décès. Les piaetrs au présent acorcd ceivnnnonet de ne pas cinotdnenior la durée du congé spécial puor décès d'un enfnat à l'âge de ce dneerir et de retenir une durée de 7 juors qeul que siot l'âge de l'enfant. Les paretis précisent que ctompe tneu de la thématique du présent aeavvnt 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'issue du délai prévu par les alertcis L. 2232-6 et sntvuias du cdoe du trivaal puor l'exercice du driot 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 aetclirs L. 2261-10 et stivnaus du cdoe du travail.

Il puet être révisé conformément aux dstpoiiosnis 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 dotosiispsn 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 cenntvoion cicelotvle 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 realevnt pas des atrciles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 nremovbe 2017, qlerule 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 ctolcevie des 5 bnerchas ituienrsds aternilmeas 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 :

Sauf atliicpoapn des dioisinsptos ci-après, la ssneuospn du crntoat de taivarl du ptnrpčiaiât entraîne clele des garanties.

Les gnrtaieas snot maintenues, maneonnýt peeminat des cnostoitais (calculées sloen les mêmes règles aiclebplpas à la catégorie de prnenosel dnot relève le salarié), au salarié :
? dnot le canrott de triaavl est sunsdpeu puor congé ou absence, dès lros que paednnt tuote cttee période, il bénéficie d'un maeinitn 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 pnematnree professionnelle, qui bénéficie à ce ttire des psrtoeniats 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 rasion nnmoteamt ;
?? d'une saioiuttn d'activité pletarlie ou activité ptielrale de lnuoge durée et dnot l'activité est teanomlett ssedpnuue ou dnot les heriroas de traavil snot réduits ;
?? asnii que tuote période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Il est précisé que l'assiette des ciinaotstos et des ptaronteiss à rtnieer dnas ce cas est celle du mnoatnt de l'indemnisation versée dnas le cdrae de la siunoepssn du craontt de tviraal (indemnisation légale le cas échéant complétée d'une iteinmadisnon complémentaire ou cnltvnoeonnelle versée par l'employeur).

Le mntiaien des gnartieas est assuré :
? tnat que le cotnrat de trviaal du salarié n'est pas rmpou ;
? en cas de rpruute du ctonart de travail, gnaud cette rrtuue ieintvrnet loqrsue les pnstitaroes de la sécurité scaoile au ttire de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité pnmrteeane professionnelle, snot sieevrs snas iinuoteprtrn dpieus la dtae de rputrue du coratnt de travail.

Ce mtianien des gnartiaes 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 vslieielse de la sécurité sloicae du paictpant [1] ;
? décès du participant.

[1] ? La coetsasin à la dtae d'effet de la liiuoaqditn de la poisenn vsileilese de la sécurité scaoile ne s'applique pas aux salariés en

saitituon de cmuul emploi-retraite rsaieplsnt les ciionnotds 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 anaevnt prend efeit 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 disptinoioss 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 cletolicf oiolatibgre de prévoyance dnot doivent 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 avenant, qui srea déposé à la doiirectn des rotnaels du taivarl 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 diniisosptos rieavltas au régime de prévoyance de la cteniovonn cltlocevie naitnaole des 5 bcraehns 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 ctoeiclve nationale.

En effet, les peanetriars suicaox ont décidé de moeiidfr le régime de prévoyance en mdnifoiat les salariés bénéficiaires (art. 10.1) et les coinoitdns 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 fimisatolroan de ce choix. »

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent avenant, cnolcu puor une durée indéterminée, prned eefft à cmpetor du 1er juor du mios snivaut la pbaclitoiun de l'arrêté d'extension au Jouranl officiel.

Article 3 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Suivant les dipsiiosstnos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les piarets satgaeriins n'ont pas renteu de dontpiissos spécifiques tels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taarvil à l'attention des esritenerps de minos de 50 salariés dès lros que le présent anveant vsie à mediifor le régime cielloctf otlobiarige de prévoyance dnot denoivt bénéficier les salariés reavenit de la coentoivnn citelcvoe et ce quel que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 4 - Dépôt et extension

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 jiun 2023, est ajouté ce qui siut :

« Les eespintrers ralneevt du cmahp d'application du présent acorcd ont la faculté de firae bénéficier aux salariés ravlenet de la catégorie des tniecechs et atengs de maîtrise dnot l'emploi est classé aux nvuaex 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 ptarraiee rattachée à l'association puor l'emploi des cerdas ? APEC).

Les praets saretginias dedanment l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la doectirin des reioanlts du tvaairl du ministère du travail, de l'emploi, de la froaimton et du doaligue sioal en aipalciotpn du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les perenraitas saocux 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 « tbeaalu des miimna ceeintnlovonn » de la cneioavntn cvecitolle nlnaaoite des 5 bercnahs des intrudesits aalteimeins desveirs fixé par l'avenant n° 19 est remplacé par le tbaaelu jiont au présent avenant.

Cette négociation s'est tnuee dnas le cdrae de la CPNPIC msie en plcae par l'avenant n° 11 du 21 nvrmoebe 2018.

Article 2 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les pteiers stganiaires rppaleentl l'importance qu'elles antehtcat au ppincirie d'égalité posslerfonlenie etrne les hemoms et les femmes, et puls particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les peairts segaanirtis du présent avnneat rpelaepnt également aux esirptrenes smoeiuss à l'obligation allneune de négociier, que les différences de rémunération ernte les hmomes et les femmes, si elels existent, diovnnet être supprimées, clea conformément aux dtospiinisos de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail, et que ces epsierterns dnoievt définir les mreseus seebuciptlss 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 stlipiutaon spécifique n'est édictée ccnorneat les erreseptnes de moins de 50 salariés au raregd de la thématique de l'avenant « saearlis mimina ». En effet cet aenavnt diot s'appliquer qqulee 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 repenlalpt l'engagement pirs dnas l'avenant n° 17, de purriosuve l'aération de la glrile 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 glrlie des mmiina et les écarts enistatxs ernte les nvaeux et les

décidé de meioifdr les dinitpisooss de l'article 10 reeaitlevs au régime de prévoyance de la cnenotoivn ctlvoeicle nionaatl des 5 barcenhs irditesnus amelitraneis diverses, par l'introduction de neolulvs dntiosposis riaaelvts aux salariés bénéficiaires (art. 10.1) et aux codnniitos de mtiaenn des geeanrtis de prévoyance (art. 10.2).

Afin de ptmterere l'extension des greatnais réservées aux credas à des salariés pounavt y être assimilés, en aolpitiacpn des aicneenns dsspiinoitos prévues par l'article 36 de l'annexe I à la cnenvotion celvoictle naotianle de rtrteiae 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 cmepotr 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 cennnnneviot de modifier, à cometpr du 1er jnaievr 2024, l'article 8.5.1 de la CCN des 5 bacerhns iidnersuts alienrtieams 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, qeul que siot l'âge de l'enfant, l'autorisation d'absence cloetinnnnelove de 7 jrous ouvrés 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 salarié avait la chgare eefcivtfe et permanente, le congé décès est cullabume aevc un congé de deuil 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 bcachenrs iuisetnrds amneetliaris diverses, ritaelf à la prmie annuelle, modifié par l'avenant n° 4 du 6 juillet 2016 est modifié cmmoe siut :

« Il est attribué dnas chque établissement aux salariés non-cadres, canmpott au mnois un an d'ancienneté, une pirme annlleue calculée au proarta du tmpes de taarivl eifefctf de l'intéressé. La période de référence renteue puor le clacul du tmpes de tiavral efeticff est celle aicbpplale dnas l'établissement.

Les périodes de sossupinen de ctoanrt de tvaairl par stuie d'accident du tavaril ou de terjat snurevu au scverie de l'établissement limitées à une période d'un an snot pris en compte.(1)

Les périodes de miladae dûment justifiées dnas la limtie d'une durée tloae de 2 mios puor les salariés anyat au minos 1 an d'ancienneté snot pisres en compte.

Les aurets périodes assimilées à du tepms de tvaiaarl etifceff puor le clucal de la durée du congé-payé donviet également être pisres en compte.

À cncnourecre de son montant, la pirme ne se cumule pas aevc ttoue autre prime, pcpittaoariin (à l'exclusion de la ppiitaoacirn 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 ojebt (exemples : pimre de fin d'année, treizième mios ?).

La pmire annulele s'imputerait sur tuot aatvgnae de même nrtuae puonavt résulter de ditpoiosnss légales, réglementaires ou cnellnnntooviees suteiplsbces d'intervenir ultérieurement.

Les avnaagets prévus par cet artcile ne pnororut être la csuae de réduction des agaeantvs aqcius antérieurement à sa signature.

Cette pirme puet être versée en piuleruss fois. Ses modalités d'application dnas l'établissement et nemmtoant la détermination

de la période de référence, asnni que la ou les dates de versement, snot fixées en arcocd aevc les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, seul qu'en siot le montant, le salarié reçoit la focraitn de pmrie qui lui est aicqus à la dtæ de citsosean d'effet du contrat.

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

Pour les salariés aynat 2 ans d'ancienneté et mions de 3 ans d'ancienneté, la pmire srea fixée à 90 % du mntnaot de la RGMH de l'intéressé.

Les salariés ayant au mnios 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une pmrie aulnnlee égale à 100 % du mtoannt de la RGMH de l'intéressé. »

(1) Les alinéas 2, 3 et 4 de l'article 6.2.3 snot étendus suos réserve de l'application des diiotsponss de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, tel qu'interprété par la jiprcdrsuuene costntæ de la Cuor de cossatain (Cass. Soc. 16 février 1994 n° 90-45.916 ; Cass. Soc. 7 nvmebroe 2018 n° 17-15.833) dnot il rseorst que puor le peænimt d'une prime, touets les absences, himors celles qui snot légalement assimilées à du tepms de tvriaal effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.
(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le barème des rscusereos garanties, l'indemnité d'habillage déshabillage, les dspointoisos sur l'autorisation d'absence en cas de décès d'un eafnnt aisni que sur la pmire alelunne coetlneinnvlone enenrtt en vuieugr le 1er jieavn 2024.

Le barème d'assiettes de peimrs retse inchangé.

Le présent ananevt srea notifié aux ostagairninos saelyidcns à l'issue de la période de sagintrue conformément aux disiposrtios de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article 8 - Dépôt. Extension et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément à la législation en vigueur, dès lros qu'il n'aurait pas fiat l'objet d'une ootisippon régulièrement exercée par les oanognisiarts syaceldnis représentatives, le présent aannvet frea l'objet d'un dépôt et d'une dednmae d'extension en atiicalppon des aleicrts L. 2231-6, D. 231-2 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Barème de rserouecss garanties

Application au 1er jiveanr 2024.

(En euros.)

				Ressources garanties/Base 151,67 herues 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	1 781,92
		E2	16 à 19 points	22 820,88	23 180,27	23 359,96	1 796,92
		E3	20 à 23 points	23 011,38	23 373,77	23 554,96	1 811,92
	Niv. 2	E1	24 à 27 points	23 201,88	23 567,27	23 749,96	1 826,92
		E2	28 à 31 points	23 519,38	23 889,77	24 074,96	1 851,92
		E3	32 à 35 points	23 963,88	24 341,27	24 529,96	1 886,92
	Niv. 3	E1	36 à 39 points	24 499,82	24 885,65	25 078,56	1 929,12
		E2	40 à 43 points	24 880,82	25 272,65	25 468,56	1 959,12
		E3	44 à 47 points	25 388,82	25 788,65	25 988,56	1 999,12
TAM	Niv. 4	E1	48 à 51 points	26 120,22	26 531,56	26 737,23	2 056,71
		E2	52 à 55 points	26 945,72	27 370,06	27 582,23	2 121,71
	Niv. 5	E1	56 à 59 points	28 113,99	28 556,73	28 778,10	2 213,70
		E2	60 à 63 points	30 051,63	30 524,88	30 761,51	2 366,27
	Niv. 6	E1	64 à 67 points	31 989,39	32 493,16	32 745,05	2 518,85
		E2	68 à 71 points	35 337,62	35 894,12	36 172,37	2 782,49
Cadres	Niv. 7	E1	72 à 75 points	37 497,07	37 497,07	37 497,07	2 884,39
		E2	76 à 79 points	38 841,53	38 841,53	38 841,53	2 987,81
	Niv. 8	E1	80 à 83 points	40 445,21	40 445,21	40 445,21	3 111,17
		E2	84 à 87 points	54 038,14	54 038,14	54 038,14	4 156,78
	Niv. 9	E1	88 à 90 points	67 630,81	67 630,81	67 630,81	5 202,37
		E1	88 à 90 points	67 630,81	67 630,81	67 630,81	5 202,37

Indemnité habillage/déshabillage 2024

Application au 1er jiavn 2024.

Contrepartie opération d'habillage/déshabillage ? indemnité faiofrtrae mselnuele : 8,40 ?.

Barème d'assiettes de pemirs 2024 (barème en vuegiur diupes le 1er jieavn 2023)

Base 151,67 huere 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 sera complété d'une annexe rattachée à la liste des CQP en vigueur à la date de signature du présent avenant :

Connaissances requises ou expérience équivalente	
Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne ?	
Degré 9	L'emploi requiert des connaissances approfondies et une expérience pluriennale 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 permettant d'avoir une vision globale. Il nécessite des connaissances approfondies et des expériences professionnelles permettant de définir des procédures dans ses domaines d'intervention.

Degré 7	L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles : ? connaissances approfondies dans un domaine précis qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés ; ? connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique ? Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de Bac + 4/ Bac + 5 correspondant à des diplômes tels que : ? ingénieurs/ cadres diplômés débutants ou cadres classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle.
Degré 6	L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances particulières sur des activités spécifiques ou certaines qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines. Le niveau de connaissances équivaut à un Bac + 2 complété par une formation technique ou une expérience professionnelle.
Degré 5	L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique/ administrative, commerciale ?). Le niveau de connaissances équivaut à 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, aspects ?). Le niveau de connaissances équivaut à un niveau Bac éventuellement 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 bachelier professionnel, éventuellement Bac, obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle.
Degré 2	L'emploi requiert la connaissance 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 de base assurée lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 30 mai 2024

Le champ d'application de cet avenant est celui défini par l'article 1.1 de la CCN. Il a vocation à s'appliquer à toutes 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 conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Procédure de dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 30 mai 2024

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations 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 s'engagent à en demander l'extension. Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent avenant et conformément aux dispositions légales, les parties s'engagent à indiquer expressément que l'objet du présent accord ne fait pas de nécessité pas de mesures spécifiques ou un traitement 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 avenant d'actualiser la classification professionnelle telle que prévue au chapitre 5 de la CCN sur les métiers de base du 21 mars 2012.

Cette actualisation porte sur la mise à jour du critère « Connaissance des tâches ou expérience équivalente » afin d'intégrer l'ensemble des compétences de qualification professionnelle (CQP) existantes dans le secteur alimentaire.

Ce critère classant, se décomposant en 9 degrés, se définit comme les « connaissances requises et pratiques requises 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 alimentaire mentionnés à certains degrés ne sont pas à jour et doivent être actualisés. En effet, depuis la mise en place de la classification conventionnelle, certains CQP ont été supprimés, d'autres réduits ou nouvellement créés dans le cadre du processus de rénovation des CQP initié en 2020.

En conséquence, les parties conviennent d'annexer au présent accord un tableau de correspondance permettant de classer les CQP actualisés dans le degré équivalent du critère « Connaissance des tâches ou expérience équivalente » de la classification 5 BAID ainsi qu'avec la nomenclature légale des diplômes associée. Cette dernière permet d'indiquer le type de formation nécessaire pour obtenir un poste dans le métier professionnel.

Dans l'hypothèse d'une rénovation des présents CQP, les parties conviennent que cette annexe est susceptible d'être mise à jour sans qu'un avenant au présent accord ne soit nécessaire.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 30 mai 2024

Annexe

Tableau de correspondance des CQP par degré du critère de la classification « connaissances requises ou expérience équivalente » et par nomenclature légale des diplômes associée

Niveaux de connaissances mentionnés pour chaque degré dans le critère « Connaissances requises ou expérience équivalente » de la classification 5 BAID	Degré du critère « Connaissances requises 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 cadres 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	5
		Commercial sédentaire	4
		Promoteur des ventes/ marchandiseur	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 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 circuit imprimé	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 moins l'équivalent de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant par une formation ou par une expérience 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 Agor,

Article 1er - Régime de prévoyance pour les salariés cadres
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Il est créé un article 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 avenant sont tous les salariés titulaires d'un contrat de travail relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté.

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 issues des activités diverses et variées de la construction civile et des travaux publics :
? techniciens/ agents de maîtrise niveau VI échelons 1 et 2 ;
? cadres à partir du niveau VII échelon 1.

En outre, les entreprises peuvent du champ d'application du présent avenant ont la faculté de faire bénéficier aux salariés relevant de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise dont l'emploi est classé aux niveaux IV et V (échelons 1 et 2) du présent régime de prévoyance à destination des salariés cadres (conformément à l'agrément AEPC de l'avenant n° 21 du 8 décembre 2023).

L'usage de cette faculté appartient à l'entreprise, à la discrétion de ce choix.

Les salariés bénéficiaires du présent avenant 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 application des dispositions ci-après, la souscription du contrat de travail du salarié entraîne celle des garanties.

Les garanties sont maintenues, même en cas de changement de catégorie (calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de profession du salarié), au salarié :
? dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire 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 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 partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
? ? ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à verser dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou rente viagère 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 interviendrait lors de la période de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité professionnelle, sans que les cotisations soient interrompues depuis la date de rupture du contrat de travail.

Ce maintien des garanties cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :
? suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
? date d'effet de la liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale du participant(1) ;
? décès du participant.

(1) La cession à la date d'effet de la liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite lorsqu'ils sont cotisants d'ouverture des droits aux prestations 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 servant de base au calcul des prestations de retraite et de formation est le salaire brut

aennul (tranches 1 et 2) soumis à caittsioon duarnt les qature trtseemis cilvis précédant le décès, la déclaration en invalidité pernetmnae et totale, ou l'arrêt de triaavl du salarié si une période de mialdae ou d'invalidité a précédé le décès.

Le sialare de référence srenvat de bsae au caulcl des indemnités journalières et aux rntees d'invalidité est le slriaae burt aennul (tranches 1 et 2) soumis à cioostatn dnurat les qutrae temtisrers cilvis précédant l'arrêt de trvaail itiani du salarié.

La tanhcre 1 cnrrseopod à la ftoiacrn du siraale burt dnas la lmtiie du pnlafod anuenl de la sécurité sociale. La tchnare 2 appliquée au régime corenspond à la fthroacin de sliraee csiompse ernte le pnlofad aennul de la sécurité soilaee et graute 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 dposisitif de prévoyance prévoit les gntaareis staeunvis :

4.1. ? Grnitaee décès tuteos causes ou invalidité pemtenarne et ttolae

Capital décès

En cas de décès du salarié, qlleue qu'en siot la cusae et qellue que siot sa sioittuan de flamile y cpmrios aevc une ponrnsee à charge, il est prévu le veeenrmst au (x) bénéficiaire (s) d'un catapil dnnot le montant, exprimé en pracengtoue du sailare de référence est défini cmcoe siut :

Quelle que siot la siautotin flaiailme du pcriatinapt snas psenorne à chrgae	300 % du sairale de référence
Quelle que siot la soutiatn familiaile du pacpiitarnt aevc une prenonse à chagre	300 % du sliaare de référence
Majoration par presnone à chrgae supplémentaire (au-delà de la première prnoense à charge)	60 % du salirae de référence

Invalidité paetnmnree et ttloae

En cas d'invalidité peeramnte et tltaoe du salarié, il est prévu le vrmesenet par ancptoiitint et à sa demande, d'un citapal dnnot le mnnaott est égal au captail gaatrri ci-dessus en cas de décès du salarié (y coripms les mariotaonjs familiales).

Le veeesrnmst de cttee ptretoaisn 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 cmcoe ivanilde 3e catégorie en aoiatlpcpin de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, siot cmcoe vmtciie d'accident de taiavrl bénéficiant de la rnete puor incapacité prmntaenee et totale, majorée puor ruocers à l'assistance d'une tcreie personne.

Double efeit

En cas de décès du cjnioniot du salarié, de son prneiatare lié par un Pcas ou de son cibnouch notoire, qeul que siot son âge, sunrnevat simultanément ou postérieurement au décès du participant, un deuxième catipal est versé aux etnfns rensatt à charge.

Est considéré cmome décès simultané à cleui du participant, le décès du cnnojoit ou du paearirtne lié par un Pcas ou du cibnouch ntroioe 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 heeers avnat cluei du participant.

Ce deuxième cptiaal est égal au ctapail versé au décès du salarié,

à l'exclusion de la mtarooiajn puor pnnsseore à charge. La paioottesrn est répartie par ptras égales ernte les eatnns à craghe du conjoint, du paenritare lié par un Pcas ou du ccniubon qui étaient iiteimnelnat à la chrage du salarié au juor de son décès.

Allocations obsèques

En cas de décès du salarié, de son coiojnnt 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 frias réellement engagés, une aaloitcln à la pnoernse aaynt assumé les faris d'obsèques et le jsnuuitfat sur facture.

Le mtnnoat de cttee atiloclaoen 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 pinrrtaee de Pcas : 100 % du pfnalod meuesnl de la sécurité slacoie ;
? en cas de décès d'une pnorsnee 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 lsorque la désignation est caduque, le capital est versé dnas l'ordre de préférence saniuvt :
? à son cnnoiojt non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;
? à défaut, à la prnenose liée au praaticnipt par la sgniarute d'un Pcas ;
? à défaut, à son ciubcnnon ntriooe ;
? à défaut, à ses entafns dnnot la faioitlin y cmrpois adoptive, est légalement établie, nés ou à naître, présents ou représentés cmcoe en matière de succession, par patrs égales etrne eux ;
? à défaut, à ses père et mère par patrs égales etrne eux ;
? à défaut, à ses autres héritiers par ptras égales ernte eux.

Lorsqu'il y a auttbition de mooantiajrs familiales, chncuae d'entre elles est versée au poifrt de la pnnresoe au tirtre 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 cahgre :
? les enfntas du participant, indépendamment de luer poisoitn fiscale, dnnot la fiialtion 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 carde d'un cnrotat de peonsalroitiassiofn ou erocne dnas le cdrae d'une insopticirn au CEND (centre nanitaol d'enseignement à distance) ;
? ? ? de pvrrusuoie une fmootairn pnfssirneellooe en alternance, dnas le cadre d'un contart d'aide à l'insertion pelssnfrloneioe des jeeuns asaciosnt d'une prat des eemneesitngs généraux, peofnnsrlosies ou theluogionqecs dispensés pedannt le tpems de tairavl dnas des oemnsraigs publics ou privés de frotoiman et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en estnpierre d'une ou plisrueus activités pofesrlnneslloies en rtelaoen aevc les etngnseeienms reçus ;
? ? ? d'être, préalablement à l'exercice d'un preemir elpmoi rémunéré, initrccs auprs du régime d'assurance chômage cmome ddmaueners d'emploi ou saiaiegrtrs de la faromtion pnnsesofriloele ;
? ? ? d'être employés dnas un établissement ou svecire d'aide par le tvaairl (ESAT) en tnat que taelrlarvais handicapés ;
? ? jusqu'à luer 30e arevrssiiane suos cndiotion 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 ruiceeeills (c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cjnonit ou du cucnbion ou du peinatraae lié par un Pacs) du salarié décédé (ou en invalidité pntrnmeeee totale) qui ont vécu au foeyr jusqu'au meonmt du décès (ou de la rsocinnanasee de l'invalidité pneramtnee totale) et si luer arute prnaet n'est pas tneu au vneesermt d'une poesnin arailnemtie ;

? les pensrneos snas activité rnonueces    cahrg   du salarié par l'administration fsacile puor le ccual du qutneoit familial,    l'exception du conjoint, du prinaartee lié par un Pcas ou du cniuocbn et des enfants.

Concubin/ paartnr  e de Pcas

Concubin : presnone vinvat en copule aevc le salarié au monemt du décès (ou de sa resninsanocace de l'état d'invalidité paenremtne et totale). La définition du cuocbganine est cllee rentuee par l'article 515-8 du cdoe civil. De plus, le conbcugiane diot aiovr été nooirte et cniontu padnnnet une durée d'au monis duex ans jusqu'au srstiine (décès ou invalidité ptraenmnee et totale). Ancuue durée n'est exigée si un eanfnt au monis est né de la vie commune. De plus, ils dvoinet être, cmmoe le salarié décédé (ou ronnectu en invalidité paermtenne et totale), libres, au rraged de l'état civil, de tuot lein de mgarai   ou de ctroant de Pcas.

Partenaire de Pcas : penrsnoe liée par un pctae cvuil de solidarité tel que défini    l'article 515-1 du cdoe civil.

4.2. ? Garinate retne   ducation

En cas de décès ou d'invalidité pnenrmet  e et ttaole du salarié, il est prévu au bénéfice des eafntns    carhge (répondant    la définition d'enfant    carhge telle que prévue ci-dessus au trtie de la grinta  e décès), le vsrmeent d'une rnete éducation dn  t le mntnoat anuel évolue en finocotn de l'âge de l'enfant cmmoe siut :

��ge de l'enfant à caghre	Montant aenunl de la rntee
Jusqu'au 16e aanrnvsieire	10 % du saliare de référence (le manontt aennul ne prruoa être inférieur à 4 800 euros)
Au-delà et jusqu'au 18e aini��svenrre	12 % du salraie 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 ��v��nements assimilés (au snes des dtissnpoiois prévues sleon la définition d'enfant à chrg��e retenue) Ou jusqu'à 30e arnrsieniae en cas de cratnot d'apprentissage	12 % du saalire de référence (le mntnaot anneul ne prroua être inférieur à 5 800 euros)

La rntee est doublée loqsure les etfnnas snot ou denevneit opilhners des duex parents.

Paie  ment de la rnete

La rntee est versée par tmeitsrre et d'avance.

Elle pernd eefft    cetpomr du pereimr juor du mios ciivl suviant la dtae du décès ou l'invalidité pmeaentnre et toatle du salarié si les dadeenms de pistnto  ers cptoormant les pièces jctievastiuifs nécessaires ont été déposées dn  s un délai d'un an.

   défaut, elle pnerd eefft au pmierer juor suia  nt la dtae de dépôt de la demande.

Le vremesent de la retne éducation cssee    la fin du tsetirmre cvuil 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 ciojnnot non déchu de ses dotris puaanterx ou,    défaut, au ttuuer ou bien, aevc l'accord de celui-ci,    la psronene aaynt la chrg  e eceivtf  e des enfants. Lqsr  e l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

4.3. ? Gairnate rntee vi  g  re hncdaiap

Montant et svrceie de la rnete vi  g  re 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    ce dinerer une rnete vi  g  re handicap.

Le mnotant de cette retne est égal    610,04 erous par mios (valeur au 1er jnv  air 2023).

L'invalidité pemnnteare et tatloe dn  t il est qtsoeiun est définie ci-dessus au trtie de la graatnie décès. Le pmeiaent des retnes par atpicaiontin dn  s ce cas met fin    la présente garantie.

Les rntees vi  g  res snot versées    caughe enafnt handicapé ou ialnvdie tel que prévu ci-après ou    son représentant légal.

Elles snot pabyneas tilmlr  sereiteemnt    tmree d'avance. La partiotsen p  red effet    ctemopr du 1er juor du mios cvuil sunvait la dtae du décès ou cllee de la roscacnsaneine de l'invalidité peærntmne et taotle du participant.

Cette piottasren est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Bénéficiaires

Bénéficie du vsneeemrt de la prestation, l'enfant r  neocu 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 dn  t la fatiiloin aevc le salarié, y cmioprs adoptive, est légalement établie, atni  t d'une infirmité puhqsiye et/ ou mltn  e qui l'empêche si  t de se livrer, dn  s des cdnotinois naomlers de rentabilité,    une activité professionnelle, si  t s'il est âgé de mnios de 18 ans, d'acquérir une isconrttuin ou une faorotmin p  nosleilnersoe d'un nievau normal, tel que défini par l'article 199 seetpis 2   du cdoe général des impôts.

Est également bénéficiaire de la gnatri  e rnete vi  g  re, l'enfant    caghre qui est ronnceu en invalidité équivalente    l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité saccoile justifiée par un aiv  s médical ou bénéficiaire de l'allocation d'adulte handicapé ou est tiiraulte de la crate d'invalidité prévue    l'article L. 241-3 du cdoe de l'action soaicle et de la famlile (ou de la catre « mobilité iucnoil  n »).

L'  tat de hidnacap ou l'invalidité du bénéficiaire est apprécié au juor du décès ou de l'invalidité prmentnae tlatoe du salarié.

4.4. ? Gianrate incapacité de tiavral

En cas d'incapacité de traavil puor cuase de maladie, anicecdt du travail, aniccdet de trajet, maliade professionnelle, se prunuaisovt au-delà de la première période des driots de mieantin de siraaale prévue    l'article 9 de la cvinoonten cvellocite nloaiatne des 5 b  nrhaces itrusedins amniaelitres dreeivss du 21 mras 2012, les salariés en arrêt de tairval puor maladie, acceindt du travail, acdcneit de trajet, midla  e professionnelle, pirs en craghe par la sécurité sociale, bénéficient d'une idtmin  soiean complémentaire    clele de la sécurité sialoce dn  t le mnnat  t anneul représente : 80 % du srl  aie de référence, suos déduction des indemn  t  s journalières butres de la sécurité siaocle et des dorits    m  ieatin de salaire.

En tuot état de cause, le cmuul des somems r   ues au trite de la sécurité sociale, du miatenin de salaire, du régime de prévoyance anisi que de tuot atrue revne   (salaire    t  mps partiel, indemn  t  s de chômage,) ne purroa cdonurie l'intéressé    pvoerecir une rémunération ntete supérieure    clele qu'il aaurit p  r  e s'il ia  vt pvr  suioi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des dorits    mnoslieuatsain et en cas de nveoul arrêt de travail, l'indemnisation inireetvnt après la période de ficnsahe de la sécurité sociale.

Si le salarié rpenred son tiraavl et si une rctehue p  nvroaent du même acedncit ou de la même m  laiaie puoqrove un nueovl arrêt dn  s un délai inférieur    duex mois, les pa  nsrotits qui

repeennnrt snot calculées sur les mêmes bseas qu'avant ldtiae rseipe du travail. Une recuthe snevarunt puls de duex mios après la repisre 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 rueqsie puor bénéficier des dtnoisspols de mieaassnltoun susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de tiaarvl prend effet après un arrêt de triaavl 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 csese dès la sueacnrrve de l'un des événements stuvanis :

- ? à la dtae de csiaotsen de vmeeresnt des indemnités journalières de la sécurité slcoaie ;
- ? au décès du salarié ;
- ? lros de la noiofittcian de cnsmlaset en invalidité du salarié par la sécurité scoiale ;
- ? à la dtae d'effet de la liaoutqiidn de la peosnin vsleelisie de la sécurité scilaoe du salarié (la costisean à la dtae d'effet de la ltiaoiudqin de la pseonin vleileisise ne s'appliquera pas aux salariés en satitioun de cumul emploi-retraite rnsmpmleias les coiiiontdns 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 pamrnetnee consécutive à un aicndcet du tarival ou à une malaide professionnelle, pirse en cgrahe par la sécurité sociale, le salarié perçoit les pnttsaiores saveutins :

- ? puor une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité prmnenatee dnot le tuax est cipmors ertne 33 % et 66 %, le manotnt 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 reques au ttrie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ansii que de tuot atrue revenu, sailrae à tepms ptiaiel ou un gloqeunce rveenu de substitution, ne pruroa criuodne l'intéressé à peevircor une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait puoirsvui 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 ldaoqiitun de la poseinn veslesiile du salarié (au snes nmmtmeaot des atilreccs 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 coatrnt 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 oebloraieitgnmt priduroe la ltsie des salariés, acinnes salariés en arrêt de taivarl (y ciorpms cuex en tmpes 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 aoltapicpin nntmemoat de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Évin), de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 rvelatie à la pectioortn socalie complémentaire des salariés et de la loi n° 2001-624 du 17 jlueilt 2001, l'organisme ausrsuer gnaitart à la dtae d'effet du croant d'assurance au présent régime, les prsies en cghare stvnueas :

6.1. ? En présence d'un carntot de prévoyance antérieur suisrcot auprès d'un oagnisrme ausresur

L'organisme asesuurr garantit, dnas les cintndioos prévues au ctraont d'assurance, à cpomter de sa dtae d'effet, aux salariés et aniecnns salariés bénéficiaires de la portabilité des geiarants en aailpiopctn de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, dnot les dtoris à prtatinseos snot nés antérieurement :

- ? les rlatoioieasvirs freuuts 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 motant 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 mêmes gtanaeis ;
- ? l'éventuel différentiel de gtanaire au ttrie de la giatrnae en cas d'arrêt de taravil (incapacité termariopoe de tiarval et invalidité-incapacité peenrtmae professionnelle), en cas d'indemnisation mnoirde par le précédent omrgsnaie assureur.

L'organisme auesusrr pnerd en cgarhe également à cmpteor de la dtae d'effet du canotrt d'assurance, puor les aecnins salariés non bénéficiaires de la portabilité des gatenaris et dnot les ditros à peiotatrsns snot nés antérieurement à la dtae d'effet duidt contrat, ansii que puor les aertus bénéficiaires de pttnrisoaes périodiques (rentes éducation, rneets handicap), les rnlriaeoiastaovs ferutus des penosiatts 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 pirme ou d'une sur-cotisation éventuelle établie par l'organisme aaursser au reargd de la sinistralité prpoe au suopectrisur à la dtae d'effet du carnot d'assurance.

6.2. ? En l'absence d'un ctnorat de prévoyance antérieur susiocrt auprès d'un ongasrime asuesrr

Les salariés en arrêt de tiavarl aanvt la pisre d'effet du craont d'assurance pnroourt bénéficier, dès luer prsie d'effet, des giaantres ddiut cnratot d'assurance.

Cette prsie en cgrahe des rqisues en cuors exposée ci-dessus s'effectuera mnaneoynt paemeint par l'entreprise d'une prmie ou d'une sur-cotisation éventuelle établie par l'organisme asueursr au rregad de la sinistralité porpre au sousrtieupcr à la dtae d'effet du catnot 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 gtiaaraens cecievlotls de prévoyance à lrues aenincs salariés qui, à la dtae de ctssioean de luer cnratot de travail, bénéficiaient de ces gienaarts dnas l'entreprise.

Bénéficiaires et gtaainers mntuaeeins

En cas de cssiaeton du derienr ctnroat de taairvl non consécutive à une futae luorde et oruanvt diort à indostineamin du régime oiorlbgate d'assurance chômage, les salariés bénéficient du mnaitin des gnriaaets prévues aux aetrlcs :

- ? acrilte 4.1 « Gatrnaie décès tetuos cesaus ou invalidité pemearnnte et ttoale » ;
- ? ailcrte 4.2 « Gaanrite rtene éducation » ;
- ? alitcre 4.3 « Gatiarne rtnee viagère » ;
- ? atclrie 4.4 « Gtaiarne incapacité de trviaal » ;
- ? alritce 4.5 « Gnraiate invalidité ».

Ils bénéficient du mntiaein de gtranaeis lsrqoue les diorts à cerorvtuue complémentaire au tirtu du régime de prévoyance

sisrocut ont été ovutres pnedant l'exécution de luer craontt de travail.

Le meaiintn de ces genitaars s'effectue dnas les mêmes cnintodois que puor les salariés en activité, suaf doiniitospss particulières définies ci-après.

Durée. Litimes

Le mainietn des giaeartns est albiplclape à cmpetor de la dtae de coatisesn du canrott de tarvial du prnicipat et paednnt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltiime de la durée du dnerier cnortat de taiavrl ou, le cas échéant, des dreierns contrrtas de taiavrl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant arrindoe au nborme supérieur, snas pouiovr excéder dzoue mois.

En tuot état de cause, le meatinin des gitearans cssee lorsque le paipnactirt ne puet puls jiisufetr auprs de l'organisme arususer de son suttat de dmenaeudr d'emploi indemnisé par le régime ograiolibte d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la liiaioduqtn de la psioenn velisisele de la sécurité sociale, en cas de décès du parpiintact aisni qu'en cas de non rmeneolvleuent ou résiliation du cnotart cltcoelif de prévoyance de l'assureur, suaf en cas de défaillance économique de l'entreprise stiuie à cossiaetn d'activité.

La ssuinospen des anclotlaiois du régime otiigbaorle d'assurance chômage, puor casue de maldaie ou puor tuot atrue motif, n'a pas d'incidence sur la durée du minaietn des gtnareias qui n'est pas prolongée d'autant.

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses anayts droit en cas de décès) s'engage à ifrnomer l'organisme aseursr de tuote casue entraînant la cstsoeain anticipée de mtianien des garanties. Snot visées nomaentmt les causes svnitaues :
? l'impossibilité de jiuttfser auprs de l'organisme ausreurs de son sattu de danemeudr d'emploi indemnisé par le régime oiligobtrae d'assurance chômage ;
? la snuenrvace de la dtae d'effet de la lduiquoatiin de la poensin vllessiiee de la sécurité sociale.

Salaire de référence

Le saraile de référence snervat de bsae au ccaull des perntitasos est cluei défini puor les salariés en activité puor cqhuae gniatare maintenue, étant précisé que la période pirse en compte est cllee précédant la dtae de ceitssaon du ctornat de travail. Puor la détermination du sirlaae de référence, snot elcxus les smeoms liées à la ciassteon du caotrt de taavirl (indemnités de licenciemnt, indemnités csrneapcotmis de congés payés et tuetos atreus seomms versées à tirte exceptionnel).

Incapacité de tavairl

Les indemnités journalières complémentaires snot calculées conformément aux dpiionstosis prévues à l'article 4.4 du présent avenant.

En tuot état de cause, l'indemnisation prévue ne puet cndouire l'intéressé à peecvorir une iimoistndnae supérieure au mnantot de l'allocation ntete du régime ooriabgilte d'assurance chômage à llulaqee il oruve droit et qu'il aiuart perçue au trite de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas erncoe été versée, celle-ci srea reconstituée sur la bsae des cinoiodtns du régime d'assurance chômage acclpbeias au juor de l'incapacité.

Mutualisation du fmencnineat

Le mientain des gnitareas au trtie du présent diioispstf de portabilité est financé par les cintoatsios des erpretniess et des piratpcitans en activité (part praoltane et prat salariale). Ce mdoe de fneinacnem s'applique aux ctsanisoes de cnarott de travial dnnot la dtae est égale ou postérieure à la dtae d'adhésion de l'entreprise.

Article 8 - Cotisations minimales obligatoires En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Souhaitant friae bénéficier aux salariés bénéficiaires, prévus à l'article 1er du présent avenant, d'un régime de prévoyance (tel

que défini à l'article 4) puls fboavarle que les olnoiabitgs légales, la cstotiaoin maniilme otblrioage du régime ne puorra être inférieure à 1,60 % T1, suaf si l'entreprise asurse des gtiearans au mions équivalentes à celes prévues par le présent avenant.

Il est rappelé l'obligation légale de cioattosin pnaolrtae de 1,5 % sur la trhacne 1.

Concernant la répartition etnre l'employeur et le salarié :

? la curinotoibtn mianimle de l'employeur ne purora être inférieure à 1,5 % T1 ;
? la cbnooutitirn mainimle du salarié ne purroa être inférieure à 0,10 % T1 ;
? l'éventuelle citsoitaon sur la thncrae 1 du sailrae au-delà de 1,60 % et la cititsoaon sur la trnahce 2(1)seront peisrs en cghare à 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

L'assiette de ctoisoaitn T1 et T2 est dnoc limitée à qurtaaefadonls anenlus de la sécurité sociale.

(1) T2 : La trcnhae 2 appliquée au régime cenooprsrd à la foactrin de sialare coispmre etrne le pnofald auennl de la sécurité slaoice et qutare fios celui-ci.

Article 9 - Organisme assureur En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Il est enndetu que les ernesreipts ont le libre cohix de l'organisme (société d'assurance, mltuluee ou iuittsonitn de prévoyance) puor la msie en ?uvre du présent dissitoipf de prévoyance et puls particulièrement les gtiareans mimileans ortiilbeoags définies à l'article 4.

Article 10 - Changement d'organisme assureur En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

En cas de caegmnehnt d'organisme auussrer décidé par l'entreprise, les ptiraostnes incapacité de triaval et invalidité ptermnanee et les reents éducation et hindaacp en cours de scverie seront menaeunits par les ornemigass aresruuss quittés, à luer nveaiu aettint à la dtae de cmneeahgt d'organisme assureur.

Par ailleurs, la rativoorsielan de ces ptarteonsis srea assurée par le nuevol orgsniame asreursr dnas des ciodintnos au monis inqdieetus à celles définies dnas le présent régime.

Les salariés en incapacité de taivral et en invalidité avnat le cnemhengat d'organisme ausseurr se vrnoret mnnetair les geaanitrs 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 avenat rtealif à la msie en pcale d'un régime de prévoyance puor les salariés ravlenet des alritecs 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 nvembre 2017 de la cnoovnieln ciolvccltee naitalnoe des 5 bhcanres inrisetdus atemnliarais dersiavs prend efeit au 1er jneair 2025 puor les eriertpsnes adhérentes à l'un des syictands pnraaoutx sirgaenait ou puor les etseprinres qui ainqnpleupt les accdors de bnarhce à luer dtae d'effet, et au puls trad le 1er juor du mios qui siut l'arrêté d'extension puor les atreus entsieerrps eratntnt dnas le champ d'application de la ctenvnioon collective.

Le présent aannevt srea notifié aux oirntnoaigsgs sdayencils à l'issue de la période de srnagutie conformément aux dnsosioiitps de l'article L. 2231-5 du cdoe 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 dioipnisstos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les preitas siangreatis n'ont pas reetnu de dtosioispnis spécifiques teells que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taavirl à l'attention des enetierrps de mions de 50 salariés dès lros que le présent annveat vsie à iureanstr un régime cltoicelf oilboatrige de prévoyance dnnot deivont bénéficier les salariés visés à l'article 1er du présent annaveat rlanveet de la coentvniin

Article 13 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément à la législation en vigueur, dès lros qu'il n'aurait pas fiat l'objet d'une osippotion régulièrement exercée par les onirigaaostns sdnaecilys représentatives, le présent aevnant frea l'objet d'un dépôt et d'une dnmeade d'extension.

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 acocrd est aablcpilpe aux epresteinrs etnrnat dnas le champ d'application de la citneoonvn cctlievole nlinotaae des 5 bcnrehas iudirntses aeietrnailms 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 erespnteris reavenlt du camhp d'application du présent acocrd ont la faculté de fiare bénéficier aux salariés revlnaet de la catégorie des tcnrneieihns anegts de maîtrise dnnot l'emploi est classé aux nauievx IV et V (échelons 1 et 2) des gtaearnis cllocoevets de potoectrin slcaoie complémentaire à dseniatotin des craeds (sous réserve de l'agrément du présent arcocd par la cisosmmion patriaire rattachée à l'association puor l'emploi des cdraes ? APEC).

L'usage de ctete faculté spouse puor l'entreprise la fimoiosartlan de ce choix.

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2024

Le présent accord, conclu puor une durée indéterminée, penndr effe à cotepmr de son agrément par la coomismsin paaitrrie 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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Prenant en ctmpe les dosiotpiinss réglementaires en matière de caototiisn prévoyance et les dtpiiosnsios easteixtns dnas les einreeprtrss de la branche, les peatrineras soiucax de la coivntneon cclvielote nalniaote des 5 behracns iunsedtrs ateairilmens dsevreis ont décidé d'instaurer un sadtrand peirfssnoneol en matière d'assurance prévoyance puor la catégorie des salariés dtis « cerads » rvleneat des alcetirs 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 nvbormee 2017.

50 salariés
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2024

Suivant les dsnpoioisits de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les patiers steiagrinns n'ont pas retenu de disitopsions spécifiques teels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tavrial à l'attention des esptenrreis de mnios de 50 salariés emsitnat que les dtospiniois du présent arcocd snot pmeneilent justifiées et appellciabs puor l'ensemble des eertripesns qui relèvent de la branche.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2024

Le présent aoccrd frea l'objet d'un dépôt et d'une dndmaee d'extension dnas le carde des dpisonitosis légales et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2024

Les etrsnepires eanrntt dnas le cmhap d'application de la cvotnoenin coctlveile notaanlie des 5 beanchrs iirsenuuds aaitleneirms devseirs peveunt iusttneir des graanteis ctolceeilvs de ptrotocien slcaoie complémentaire (dont firas de santé, prévoyance, retraite) svnaiut les modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Le fanicenmnet patoarnl des régimes de potirceton slaoieo complémentaire puet être exonéré de csiontotais de sécurité sliacoe à la cdiotinon nmtanoemt qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils cuevrnot l'ensemble des salariés de l'entreprise, ou une ou puuilerss catégories de salariés définies solen les critères listés par l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité siclaoe modifié par le décret n° 2021-1002 du 30 julielt 2021.

Le 1° de cet alrtcie précise ntmmaonet que puevnet être intégrés à la catégorie des crades puor le bénéfice des gniraates cetiovcells de pttieoocrn sioacle complémentaire ceatrnns salariés définis par acrcod isifpotesrrennoenl ou penfnrseioosl ou citveoonnn de branche, suos réserve que l'accord ou la cntveonion siot agréé par la comsiimosn pairriate de l'APEC.

C'est dnas ce cdare que les petiras au présent accrod ont convenu le présent accord, snas préjudice des dopotiisins de l'avenant n° 21 à la cnveotionn cicoelvlte naintlaoe des 5 bchaerns itrnesidus aenilmterias diverses, agréé par l'APEC le 13 mras 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, soumises à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, en tant que champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industrielles des métiers du 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 consiste à employer de manière directe 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 chacun des bénéficiaires 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 aussi la possibilité de favoriser ses engagements en matière d'emploi de personnes en situation de handicap par le biais d'une convention avec l'Agefiph.

Plus précisément, sa définition et sa mise en œuvre, d'une durée de 3 ans maximum, et non renouvelable, la convention peut constituer une phase préparatoire à un accord d'entreprise.

L'entreprise s'engage d'une manière continue à verser une contribution à l'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 retient par ailleurs éligible à l'ensemble des crédits et des aides financières de l'Agefiph.

Les parties précisent qu'aucune sanction spécifique n'est édictée dans cet accord concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Il n'est 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 maladie ou les troubles 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 maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale ;

? les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du

régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

? 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 titulaires 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 réduite » présentée à la main « 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 présent accord et le manuel dans l'emploi des personnes en situation de handicap comme principe général du déploiement d'une démarche active en la matière impliquent la mobilisation de multiples acteurs internes à l'entreprise, dont notamment :

? la direction de l'entreprise pour définir et déployer une politique globale en son sein et engager l'ensemble du personnel ;

? les managers et les équipes RH pour promouvoir la mise en œuvre effective de la politique globale au sein de l'entreprise et dont le rôle est déterminant dans le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'accompagnement du collaborateur concerné ;

? le référent handicap lorsqu'il existe : il est rappelé que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner sur la base du volontariat, au moins un référent handicap chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés en situation de handicap ;

? chaque salarié de l'entreprise, acteur en matière d'inclusion ;

? les instances représentatives du personnel qui s'engagent en matière d'entreprise (CSE, délégués syndicaux, CSSCT, commissions 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 préalable du CSE, dans le cadre de la négociation périodique obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, les entreprises doivent aussi 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 profession professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de soutien de 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 suivants peuvent aider à l'élaboration du rapport qui, dans ce cas, ne doit pas être exhaustive, pour ce qui concerne : 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 pour les travailleurs handicapés ? la situation des instances représentatives du personnel à la mise en œuvre de ces actions ? les procédures d'embauche et de maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés ;

? les services médico-sociaux 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 concernés de handicap et d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de dispositifs adaptés, des acteurs externes peuvent également être sollicités, dont notamment :

? l'Agefiph ;

? les MPDH ;
? Cap eolpmi ;
? l'OPCO (OCAPIAT pour les 5 bheacrn IAD) ;
? tuot pterarsiae d'appui spécifique ;
? les enepiersts adaptées ;
? les ESAT.

Enfin, les pireats sitaairnegs du présent aocrd s'engagent à tniér un rôle déterminant dnas la pormtoion du présent acorcd auprs 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 pour la potoriomn des eegatnegnms pirs à tvarers cet arccod et puls gmnaoeleblt pour seeilsbisnir à l'emploi de teaurvlairls handicapés ou déployer eecnmafciet une démarche acvite en ce sens.

Une couomitmcenin eiaccffe puet ptreermte d'atteindre de nboumerx obfjtcsies comme :
? povuoir ssesilinebir l'ensemble des arecuts et fiare évoluer le reargd sur le hacinap ;
? firae connaître les dfssioptiis etxiantss dnas le but de flictiaer l'intégration et le mtniiean dnas l'emploi des poennress en sutioiatn de haincadp ;
? ictneir les salariés en sioaitun de hadnicap à oesr évoquer leurs difficultés et déclarer luer hidaacnp pour 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 aocrd auprs de l'ensemble des salariés et des eteisrpnrs de la branche, cmoe auprs d'acteurs exrnets aftcis en la matière (listés à l'article 4.6 du présent accord) par lures canaux de cticmiumanoon helbuaits ou qui luer senmeblt les puls pertinents.

La bhacnre réalisera par allireus périodiquement des aoctins de pomoriotn de cet acrocd aifn de le fraie connaître au puls grand nombre.

Les orotaaginniss panorelats snaearigts s'engagent en parallèle à oasnergir un wnrbaiee à dttniaseoin de lerus eetrseprins adhérentes aifn de silebsiisenr au hdacinap et présenter les dsiisopitfs du présent accord. L'Agefiph srea sollicitée dnas ce cadre.

À l'occasion de la sineame du handicap, la bhcrane porrua réaliser en anomt la pitormoon auprs des etsrneeiprs aifn de les ientir à mener des aonitcs de cioatcumomnn et de silibiiontsesan en interne.

En outre, aifn d'encourager les ererptsenis à négocier sur le sujet, en plueiciatr dnas les PME, la bhacnre porura aocengpcamr les etrnprises en fnirnosaut des modèles tpye d'accord d'entreprise riaetlf au hdnacaip seoln qu'il s'agit d'un aocrd agréé ou non.

Enfin, après la réalisation du dgsitanoc sur l'emploi des pensreons en suttoiaín de hcaiaíndp demandé par les pnreataries soucaix à OCAPIAT, la brchane mettra à diosioistipn des espieenrnts et salariés de la bcnrahe un gdiue priaraite d'information.

Ce gidue srea réalisé penmrreaitiat aevc la cmmsioison prairtaie ntinlaaoe pour l'emploi (CPNEFP) des 5 bcnrahs IAD et pruroa développer nmnamoett les éléments sauitvns :
? merseus du présent accrod ;
? raeppl des oitlinabgos légales générales à l'égard des trelvliuraas handicapés ;
? présentation de l'obligation d'emploi des tlileuvraars handicapés et les différentes modalités pour y répondre ;
? dnoeptiscis des aedis dnot puet bénéficier l'entreprise et les mynoes pour y accéder, que ce siot en matière de remnecetut cmoe de mteniaín dnas l'emploi ;
? doetisinrcps des aides pbelsioss pour le salarié RTQH ;
? présentation des aeurts vres qui se tourner ;
? au-delà de l'emploi direct, eognramenuet à colcurne des

contrtas de peosttarin de sevrctie ou de sous-traitance ? aevc le scteeur protégé et adapté, EAST et EA ;
? modèle tpye d'accord d'entreprise rlatief au hacnidap ;
? imnotnfiraos sur la RTQH : formalités aveaiirsntmtids de rncsneaniaosce de la RQTH, intérêt pour le salarié de le déclarer à son eopyemlur ;
? bonnes praqetius d'entreprises iuesss du dstngioiac OICPAAT ;
? acotnis portées par le pôle aierintlame d'AG2R.

Il srea ntamonmet alimenté des informations, secrieivs et dofitipiss mis à dtspsoiioin par OCAPIAT. En effet, pour aagmoneccpr les erneiepstrs 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 pour l'insertion poeslsfniernole des pnreosnes handicapées (Agefiph).

Ce petnaiaarrt a comme ocetijbfs de rreonfecr l'accès à l'emploi et de sécuriser les poruarcns pnslfioenrsoes des psnoneres handicapées, en fasrnvoait la motlasibioin des eprristeens par un oltgaulie 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 aetrucs ietnrnes à l'entreprise snot clés et cnroteinbut innotmstbelacenet à la réussite d'une pioitque d'emploi de tlvaieurlears en siuattion de handicap.

Ainsi les peiarts au présent arocd eceroguannt les epsierntres à prévoir des actinos de cimanoutmcion sur le seujt par tuos moyens (affichage, intranet, événements, etc.) et/ou à mener des anciois de seiniiasotsblin de luers salariés.

Il s'agira d'améliorer la cncsnaoisnae du haancidp en général, dnot nomamentt de lveer les idées reçues, farie évoluer la pioepctern du hadcinap dnas l'entreprise, criuntober à une bnone réussite de l'intégration de salariés en siouttian de hidancap nmlvoueneelt embauchés, ou exuieqlr le foncnmneointet de la RTQH aifn de lveer les fniers aux déclarations.

Des aonctis de sniitaebolsisn ou de cmcamuntiooin irntnee punorort noeamtmt être réalisées aevc l'aide d'organismes compétents cmome l'Agefiph ou par emlxepé à l'occasion de la piiaitpoartcn à la smeinae du hidacnp ou la siaemne européenne pour l'emploi des pensenors handicapées (SEEPH).

L'Agefiph proospe noetmamnt à fnis de cmittcunaimoon des « Acitiv Box » thématiques qui pveunet être uetlis pour aebdror cnrietat seujts spécifiques.

Des aaitsoscons llcaeos peevnut également proeopsr des temps spécifiques de saisioleniistbn au handicap.

La sbisisanloietin en esrietpnre puet aussi pssear par des aioctns poeceptnlls d'immersion de penroness en sttiauíon de hdcanaip dnas l'entreprise tlees :

? DauoDy porté par le ministère du tariavl de la santé et des solidarités qui csntsoie à acluelcír paendnt une journée une pesrnnoe en soittuain de haacnidp pour lui friae découvrir un métier ;

? un juor un métier en aciotn via l'Agefiph, peatretnmt ansii de firae découvrir l'entreprise et ses métiers à une psnnoe en statuioin de handicap.

La sisieiotbsnalín des ptaerrians siaoux dnas l'entreprise, lorsqu'ils existent, est également un fteaur de réussite pour lever les oabetscls pioetnltis existants.

Il est rappelé que le référent hacidnap est un atceur clé en matière d'information et de ssatieibiolisnn du pronsneel de l'entreprise.

En outre, les esenrptries drovent reyaler 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 chances en ne faisant aucune discrimination 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 prennent en compte les salariés en situation de handicap dans les mêmes conditions salariales que les autres salariés dans des conditions similaires. Et elles les aident de manière égale dans des conditions 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 diffuser leurs offres de recrutement, notamment par la diffusion de leurs offres d'emploi sur des canaux spécifiques, tels que : réseau des cap emploi, hanploi.com, espace-emploi.agefiph.fr, cabinets de recrutement dédiés aux personnes en situation de handicap, la bourse alternance, l'APEC.

L'alternance est en outre un levier intéressant d'insertion des personnes en situation de handicap tout en ouvrant l'entreprise à une dynamique d'inclusion bénéfique à tous.

Les stages école 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 personne handicapée qui en bénéficie de découvrir un métier, un secteur d'activité en toute sérénité et à l'entreprise de recruter des candidats intéressés et favoriser leur intégration tout en valorisant 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 constitution du handicap peuvent être mis en œuvre et financés par l'Agefiph dans un tel cadre.

Enfin, les entreprises avec les écoles, universités et établissements concernés sont encouragées.

Il est rappelé qu'il existe des aides humaines et financières destinées à aider le recruteur des personnes en situation de handicap. Ainsi des aides externes, financières comme opérationnelles via l'Agefiph sont disponibles comme l'aide financière à l'embauche en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation d'une personne en situation de handicap, le conseil et accompagnement des personnes handicapées, étude ergonomique ou autres spécifiques.

Les pratiques au présent accord encouragent les entreprises à sensibiliser et ou former managers et équipes RH aux méthodes de 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 doit être à privilégier, les contrats 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 incluant des travailleurs handicapés.

Les particularités sociales singulières que les salariés au statut protégé et adapté sont de véritables atouts économiques et sociaux en permettant à la fois aux entreprises de répondre à leur obligation d'emploi et aussi de tisser des liens débarrassés des personnes en situation de handicap en milieu protégé. Le recours à la sous-traitance par le biais du secteur protégé et adapté permet aux personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle dans un milieu aménagé en fonction de leurs besoins et de leurs aptitudes afin qu'ils puissent par la suite trouver un emploi.

Les caractéristiques de ces établissements sont différentes. Alors que l'EA est considérée comme une entreprise dite classique en adaptant les conditions de travail des travailleurs handicapés afin que celles-ci soient adaptées à leur handicap, les EA ont leur propre service médico-social et éducatif lorsque leur handicap ne leur permet pas d'assurer un poste de travail en EA.

Le recours aux EA et EA permet en outre de favoriser le passage d'un établissement du secteur protégé vers le milieu ordinaire de travail.

Des mesures sont mises en œuvre par l'entreprise pour apporter un soutien financier ou un appui, notamment :
? l'Agefiph qui permet de faciliter et améliorer les possibilités de trouver un emploi protégé, adapté et milieu ordinaire en développant les relations avec les EA et les EA ;
? l'État, conformément à l'article L. 5213-10 du code du travail qui peut attribuer une aide financière du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap aux entreprises soumise 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 neullement embauché dans l'entreprise, les entreprises sont encouragées à mettre en œuvre un accueil spécifique afin d'assurer son intégration et d'identifier les éventuels aménagements à mettre en place à son arrivée, en lien avec les services compétents.

L'intégration du salarié en situation de handicap pourra être préparée en l'associant.

Lorsqu'un salarié nouvellement embauché fait état d'une RQTH, les éventuels aménagements de postes 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 aux personnes afin de créer un environnement favorable pour son accueil et son intégration.

Enfin un entretien est préconisé entre l'entreprise et le salarié nouvellement embauché dans les premiers mois de collaboration afin d'établir un bilan de son intégration et des aménagements mis en œuvre ou qui s'envisagent à mettre en œuvre.

Il est rappelé que l'Agefiph propose des dispositifs d'accompagnement de l'accueil et l'intégration d'un salarié en situation de handicap via des aides spécifiques comme l'aide financière à l'accueil, 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 collaborateur nouvellement recruté en situation de handicap, en aidant à évaluer la situation et proposer des aménagements destinés à faciliter le handicap dès l'embauche.

Article 4.4 - Parrain interne
En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

En eachbuanmt un tuilaalverr handicapé, l'entreprise diot être en mrsuee de lui aetppor un auiccel adapté. Puor ce faire, la psernoe en sioiattun de hncaidp pourra, daurnt les peimrres mios de son embauche, recevoir, si elle le souhaite, l'accompagnement d'un paairrn inetrne à l'entreprise aifn d'accompagner ses pmreris tpmes dnas l'entreprise.

Le paarrin ietnnre est cshii sur la bsae du volontariat, selon des modalités de fcmnetoneonnt et de durée de ce pgaarniare à définir en itenrne aevc l'entreprise. Son rôle, pontrat sur l'accompagnement du salarié en sutoaiitn de hiaadcp lros de son intégration, est différent de celui-ci du référent handicap.

Le paarrin inntere prroua bénéficier de l'expertise et de l'assistance du référent hiacnadr lorsqu'il existe.

L'entreprise s'engage à lui fraie bénéficier d'une sltiseisibonain et/ou ftmriroan adaptée aifn de puoovr aeagonmpccr au meux le salarié en sotutaiin de hicaadnp dnot il est le parrain.

Enfin, une aneitton particulière srea portée à la citloioinacn de la cgarhe de tariavl du paairrn 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 sbpremtte 2018 puor la liberté de coihisr son avienr professionnel, ttueos les etniesrpsers eylapnmot au minos 250 salariés dinveot désigner un référent handicap. Agsniasr en faeuwr de l'insertion pleiossnfoelnre des trivleruaals handicapés, le référent hicanadr est désigné sur la bsae du volontariat.

Conformément aux dotsiinisops légales, il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les psreoenns en soitaiutn de handicap.

Afin d'assurer pelnnieimt son rôle d'inclusion, priulseus misnoiss lui snot confiées dnot naomnetmt :

- ? veelilr en amont, aux côtés du pariran iretnne lorsqu'il existe, à l'accueil des tiruvlrleaas handicapés ;
- ? fveiraosr le rneumetcet des prsnnoes en sutiaaotn de hiacnadr en mtatent en pclae des antiocs de couicimtomann et de sisstiiabolenin auprès de l'ensemble du peensonrl ;
- ? farvsioer l'intégration des taillurreavs handicapés en paernnt en cptome luers binesos spécifiques puor le bon déroulement de luer psote de triaavl ;
- ? fesroaivr le mienaint dnas l'emploi des psrnnnoes 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 loiaisn prévu à l'article L. 1226-1-3 du cdoe du tavrail (arrêt de taavril de 30 jrous et plus) ;
- ? asnii 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 hanciadr se viot ateubirtr une journée d'autorisation d'absence payée par ssteerme aifn de l'aider à aesrusr cttee mission. Il porura friae le chiox de fneocriantr cette journée en demi-journée ou hurees (une journée vanalt 7 heures), sleon 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 rdeenanocmmt aux eiertnpses de prévoir la msie en pcalle d'un apcemagnmcont spécifique en l'absence de référent handicap.

Par airulles les eterrnpeiss mluti établissements snot

encouragées à prévoir un référent hiacnadr par établissement.

Article 4.6 - Acteurs externes de l'emploi *En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024*

Des atercus pulipiesiicrinarlds eenrxets peeuvt être mobilisés aifn d'accompagner les eeertpinss et les salariés bénéficiaires de cet accord, tles que :

- ? Cap emplp ;
- ? Fcarne Taarivl ;
- ? mnoiiss lcolaes ;
- ? miansos départementales des pesronnes 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 rncinnoascsae de la qualité de tirlaavuler handicapé (RQTH) est une démarche psleennlroe et volontaire.

Elle preemt d'obtenir une ranssciaeocne aivnmasdtrtie de son hcaidnap et oruve un diort d'accès à des dfptiisosis d'accompagnement vres l'emploi et rrconefe les droits des teirarualvls handicapés.

Les paetirs au présent acorcd reppalelnt 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 aavseintimirts 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 raregd de la complexité des démarches rieteavls à la risaescnnocnae de la qualité de tealrlaviur handicapé (RQTH), les sitienaargs soetnuiaht les fclaiitr à tavrers cet accord.

À ctete fin, les salariés handicapés poornrut bénéficier d'une aoirtiatuson d'absence rémunérée d'une journée, ftniabacnolre en duex demi-journées seoln le bieosn et en arccod aevc l'employeur, aifn de réaliser les démarches d'obtention ou de rmeuennvleolt de la RQTH.

Cette aratoisotuin d'absence, considérée comme du TTE srea accordée sur jftaiitiucsf 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 hanicadr nécessite de se rdnere 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 arccod aevc l'employeur.

Cette aaoirsiottun d'absence, considérée cmome du TTE srea accordée sur présentation de jifuatiftcsis et après le rpceest de 3 jrous ouvaeblrs 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 aeaognnmnmpcct et un svuii personnalisé, nenmoamtt 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 enseignant·es mettent en œuvre des actions de prévention visant à assurer le maintien dans l'emploi de leurs salariés en situation de handicap.

Les actions d'adaptation du poste d'un salarié en situation de handicap sont des mesures de soutien :

- ? si le handicap du salarié évolue ;
- ? suite à un accident ou une maladie ;
- ? si son adaptation médicale est remise en cause au regard de son handicap et si le poste de travail évolue ;
- ? si l'environnement de travail évolue.

Des aides spécifiques et accompagnements sont mis en œuvre pour permettre aux salariés handicapés d'être mis en œuvre via cap emploi ou l'Agefiph afin d'accompagner les dépenses liées aux aménagements qui peuvent s'avérer nécessaires, telles l'aide à l'adaptation des équipements de travail des personnes handicapées, l'aide liée à la reconnaissance de la loi du handicap (RLH) ou l'aide à la rééducation et mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Des études ergonomiques peuvent également être menées afin de faciliter le maintien dans l'emploi ou l'adaptation à l'évolution professionnelle d'un salarié en situation de handicap.

Article 5.6 - Télétravail *En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024*

Lorsqu'il est pratiqué dans l'entreprise, le télétravail peut être utilisé comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou pour contribuer à leur maintien en emploi.

Conformément aux dispositions légales, lorsqu'un accord collectif ou, à défaut, une charte élaborée par l'employeur institue le télétravail dans l'entreprise, il ne peut y préciser les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

Ces modalités d'accès doivent être définies dans le respect de l'article L. 5213-6 du code du travail, lequel prévoit, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard de ces travailleurs, la mise en œuvre de mesures appropriées pour permettre à ceux qui sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'accéder à un emploi ou d'en exercer un continuant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser.

L'employeur s'assure que les lieux installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.

Si l'employeur veut refuser la demande de télétravail d'un salarié handicapé, il doit motiver son refus.

Article 5.7 - Aménagement des horaires de travail *En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024*

Conformément aux dispositions légales, les salariés en situation de handicap peuvent demander à bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés pour leur permettre de travailler.

En outre, le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement du temps de travail justifiées par le handicap du salarié.

Par ailleurs, si le temps de travail est le décliné et le leu huitième de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une répartition sous forme de repos.

Les aidants familiaux et les proches de la personne en situation de handicap peuvent bénéficier dans les mêmes conditions, d'aménagements d'horaires individualisés pour leur permettre d'accompagner la personne.

Il est par ailleurs rappelé que conformément à l'article 12.1 de la loi relative à l'égalité des territoires des 5 départements d'Alsace, les salariés handicapés sont autorisés à rentrer en entreprise après le début du travail et à

sortir 5 minutes avant la fin de celui-ci. Ces décalages d'horaires qui sont rémunérés sont notamment destinés à éviter la surcharge dans les entreprises et à faciliter l'accès aux transports en commun ».

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 principe d'égalité de traitement, les travailleurs handicapés doivent pouvoir avoir accès à la formation professionnelle de droit commun sans discrimination.

L'entreprise doit pouvoir être en mesure dans ce cadre de pouvoir proposer des parcours de formation adaptés aux besoins des entreprises au regard de leur handicap.

Des aides sont prévues pour permettre aux salariés en situation de handicap, via l'OPAAIC et l'Agefiph, afin d'accompagner le développement des compétences des salariés en situation de handicap et de contribuer au maintien de leur employabilité.

Le financement d'aménagement de poste et d'environnement de formation peut ainsi être mis en place pour permettre aux salariés concernés de bénéficier de formations d'apprentissage équivalentes à celles des autres salariés formés.

Il est rappelé en parallèle que la législation prévoit que les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient d'une majoration de 300 % de leurs droits à CPF dans la limite d'un plafond annuel de 800 % par an et d'un plafond total de 8 000 %.

Enfin les parties au présent accord conviennent que chaque salarié bénéficiaire du présent accord ayant au moins 5 ans d'ancienneté pourra solliciter en cas de besoin un bilan de compétences auprès de son employeur, avec prise en charge du coût par l'entreprise à défaut de prise en charge externe via les dispositifs réglementaires existants.

Ce bilan, qui se tient pendant le temps de travail du salarié, a vocation à l'aider à faire le point et éventuellement définir un projet professionnel en lien avec son handicap.

Article 5.8.2 - Développer la formation à l'inclusion *En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024*

Les parties au présent accord engagent les entreprises à utiliser la formation au handicap des collaborateurs de l'entreprise comme levier de sensibilisation, notamment :

- ? les savoirs des ressources humaines, notamment particulièrement des personnes en charge du recrutement ;
- ? les référents handicap, ainsi que les pairs internes, lorsqu'ils existent ;
- ? les managers ayant une personne en situation de handicap au sein de leur équipe ;
- ? les instances représentatives du personnel.

Des modules d'appui à la prise en compte des personnes en situation de handicap dans la formation, les modules, sont proposés notamment par l'Agefiph sur :

- ? la connaissance du handicap ;
- ? le recrutement et maintien dans l'emploi ;
- ? les savoirs et aides mobilisables.

Article 5.9 - Entretien professionnel *En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024*

Les entreprises sont incitées à veiller à l'occasion des entretiens professionnels à échanger avec les travailleurs handicapés, s'ils l'acceptent, sur les évolutions éventuelles de leur handicap ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter leur environnement de travail et notamment la qualité des aménagements apportés au poste de travail.

L'entretien professionnel est une opportunité pour le travailleur handicapé et son responsable hiérarchique de faire un bilan dans le but d'identifier les besoins du salarié et d'identifier les actions à mettre en place pour développer ses compétences professionnelles.

Conformément au principe d'égalité de traitement, les personnes en situation de handicapés ne sont pas évaluées annuellement dans le cadre de leur entretien professionnel.

Il est rappelé que l'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail.

Article 5.10 - Réseau interne à l'entreprise
En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024

Le maintien dans l'emploi implique plusieurs acteurs, dont :

- ? les services ressources humaines ;
- ? la médecine d'entreprise 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 mise en place d'un 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 personnes scolarisées ont le droit que les conditions d'accessibilité et d'adaptation du logement des personnes handicapées fassent l'objet d'une intégration professionnelle.

De ce fait, les entreprises sont encouragées à mettre en avant l'existence de mesures favorables afin d'assurer aux personnes handicapées des aides au logement ou la possibilité de réaliser des aménagements de leur logement répondant à leurs besoins.

Afin d'accompagner le salarié handicapé dans sa vie quotidienne, l'employeur doit prendre des mesures financières dans le but d'améliorer le logement ainsi que dans la concrétisation d'un projet d'achat immobilier en proposant de louer sur une même opération le prêt travaux d'adaptation du logement au handicap avec le prêt accessibilité après acquisition.

De même, l'existence d'un handicap constitue un critère de priorité pour l'attribution d'un logement social attribué par secteur logement.

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 déterminée 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 le terme d'application de l'accord, les parties sociales de la branche en réaliseront un bilan en vue de sa reconduction.

Par ailleurs, un bilan sur la mise en œuvre de cet accord sera réalisé annuellement en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

En outre les parties au présent accord conviennent d'enrichir le rapport annuel de bilan des indicateurs 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 RQTH ;
- ? 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, emploi direct, contribution) ;
- ? nombre de recrutements de salariés RQTH et type de recrutements ;
- ? indicateurs d'insertion (à définir) ;

- ? nombre d'accords d'entreprise signés en entreprise ;
- ? nombre de référents handicapés ;
- ? nombre de personnes internes ;
- ? durée des missions des personnes internes.

Ces indicateurs sont destinés à évoluer lors du bilan annuel et au regard du développement 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 être remis à l'ensemble des organisations représentatives au niveau de la branche.

Les parties sauront valablement 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 9 nov. 2024

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 5 septembre 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 territoires et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, « constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

L'article L. 5213-1 du code du travail précise qu'« est considéré comme un handicap toute altération de la capacité de la personne à exercer son activité professionnelle, qu'elle soit permanente ou temporaire, qu'elle soit physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Selon l'Agefiph, les altérations mentionnées dans la définition ci-dessus peuvent être classées en plusieurs familles de handicap, à savoir :

- ? handicap moteur (lombalgie, TMS, paralysie, AVC) ;
- ? handicap psychique (névrose, dépression, addictions, TOC) ;
- ? handicap mental (trisomie 21, schizophrénie, etc.) ;
- ? handicap cognitif (dyslexie, TDAH, autisme) ;
- ? handicap sensoriel (handicap auditif et handicap visuel) ;
- ? maladies chroniques ou invalidantes (cancer, diabète, sclérose en plaques) ;

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée aux personnes en situation de handicap qui en font la demande par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Le présent accord est le fruit d'une négociation que les parties ont décidé d'engager sur cette thématique du handicap dans le cadre d'une démarche volontariste, consistant à reconnaître le rôle que les 5 handicaps IAD, au même titre que les personnes souffrant de handicaps lorsqu'ils existent, peuvent jouer en matière d'inclusion, en faveur des personnes en situation de handicap, au service de l'attractivité de ses filières.

En l'absence de dispositions spécifiques particulières, les parties conviennent d'appliquer les dispositions de l'emploi des personnes en situation de handicap, et au-delà du respect des obligations des personnes en situation de handicap, de :

- ? promouvoir et développer l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- ? contribuer à leur insertion dans l'emploi ;
- ? favoriser leur formation ;
- ? 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 contexte tendu en matière d'attractivité ;

? povmuioror le douligae soaicl en eptirrnssee atouur de cette thématique ;
? ienfmrro et sielissneibr les eneirtserps et salariés et puls lmneegart tuos les aterucs clés des eersrpnties de la brncahe impliqués dnas la msie en place d'une pioutiqle handicap.

Dans l'objectif de pioletr au mieux ce seujt priatearemnit et aifn de dsiposer d'un état des leux précis ainsi que d'indicateurs de suivi pertinents, les parrteeinas saucoix souhineatt s'appuyer sur un doiasntgc qliuitaaf et qttuinaitaf sur l'emploi des pensoerns en stiuoaitn de hdnaciap dnas les 5 bncreahs IAD.

Avenant n 26 du 17 octobre 2024 relatif au congé de proche aidant

Signataires	
Patrons signataires	ALLIANCE 7 ; CSFL ; CFC ; FEDALIM ; Association des eenipretrss 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 etnrrnat dnas le champ d'application de la cotnvienon celitoclve natonale 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 coanennrct 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 exlcu de l'extension en ce qu'il cnertioenvt aux ditoospinsis de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, le congé de phroce aindat 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 aindat preemt à un salarié de s'absenter tprianmmeeerot puor s'occuper d'un peanrt ou d'un porhce madlae ou handicapé. Le congé de phorce anidat est oveurt à tuot salarié, snas ciotnodin d'ancienneté.

Ce congé est un dirot puor le salarié. Si les ctnnidioos légales et cenolninvoetels requeis snot remplies, l'employeur ne puet pas refuesr ou dmnaeedr le rperot de ce congé, ou rfesuer le ou les rteluevmenoles 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 psenoenrs staneuvis présente un hiaacndp ou une prete d'autonomie :
1° Son coiononjt ;
2° Son cuonbich ;
3° Son penaaritre lié par un Pcas ;
4° Un andanecst ;
5° Un dceesdnant ;
6° Un efnnat dnot il amsuse la chrgae au snes de l'article L. 512-1 du cdoe de la sécurité slaoice ;
7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré (frère, s?ur, oncle, tante, neveu, nièce, grand-oncle et tante, petit-neveu et nièce, csouin germain) ;

Ce diiosgtnac 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 siatuoitn 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 auprs du ministère du travail.

Enfin le présent acrocd ne préjuge pas des duisncsoiss que les ptiearrenas saciouxs 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, cbunoicn ou pntriaerae lié par un Pcas ;
9° Une ponnese 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 aplcciomr tuot ou priate 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 pnsernoe 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 aindat est d'une durée mmlxiaae 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 miasmum légal aeuqul il ne puet être dérogé.

Cependant par le présent accord, les preaits sohtuaneit aménager le diotpsiisf légal cmome siut :
? durée mmlaaxe de 6 mios reobvnaleule dnas la liimte d'un an rnomutelnevlees ciporms puor l'ensemble de la carrière, puor les eprsieneets anyat un eciffetf 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 etpnrrseis anayt un etfifcef inférieur à 50 salariés.

Les pirteas ceennvniont de ne pas liietmr le nrmobe de rnlneeeotuevms pisbesols dnas les ltmies précitées.

Le salarié décide de la durée malmiine du congé qu'il slloiicte 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 catiene de :
? sa volonté de bénéficier du congé ;
? la dtae de son départ en congé ;
? la durée du congé sollicité.

Le congé puet débiter snas délai en cas :
? de dégradation soidunae de l'état de santé de la pnronese aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un cetiicarft médical ;
? de siatiuton de csrie nécessitant une aicotn uertnge du pohrce aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un caiirtectf médical (qui diot être trsnimas au puls trad 8 jorus après l'évènement) ;
? de csestoain bautlre de l'hébergement en établissement dnnot bénéficiait la psernnoe aidée, attestée par le rseolsnpbae de cet établissement.

Un modèle de creuorir de dnemade de congé est proposé en axnene du présent accord.

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 proche aidant en 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 antre alors des périodes travaillées et périodes de congé.

Au moins 1 mois avant, le salarié doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine :

- ? de sa demande de fractionnement du congé ;
- ? de sa demande de transformation à 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 activer son emploi au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé fractionné, étant précisé que la durée maximale de chaque période est d'une demi-journée.

Un an avant au 1er avril sera prévu en cas de temps partiel.

Le fractionnement peut être accordé dans les cas :

- ? de dégradation soudaine 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 proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical (qui doit être transmis au plus tard 8 jours après l'évènement) ;
- ? de situation brève 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 proche aidant est renouvelé à la suite de l'expiration du congé. Il est rappelé que ce ou ces renouvellements ne peuvent conduire 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 d'identifier la date de la demande au moins 15 jours avant la date de fin du congé initial prévu.

En cas de renouvellement non successif, le délai de prévenance est d'un mois minimum.

Le congé peut être renouvelé dans les cas :

- ? de dégradation soudaine 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 proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical (qui doit être transmis au plus tard 8 jours après l'évènement) ;
- ? de situation brève 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 demande de congé de proche aidant, le salarié doit joindre les documents suivants :

- ? une déclaration sur l'honneur du lein 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 cours de sa carrière, à un congé de proche 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 minimale 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 personnes suivantes doit être transmise par le salarié proche aidant :

? la personne pour adie en tant que d'une personne mentionnée à l'article L. 355-1 du code de la sécurité sociale ;

? la personne complémentaire pour personnes de la personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale ;

? la personne spéciale pour personnes 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 des collectivités locales ;

? la personne attribuée aux bénéficiaires du 3° de l'article D. 712-15 du code de la sécurité sociale et du 3° du V de l'article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents publics des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère d'indemnité ou d'indemnité ;

? la personne mentionnée à l'article L. 133-1 du code des pensions militaires 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 proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié peut mettre fin de manière anticipée au congé ou y renoncer en cas de :

- ? décès de la personne aidée ;
- ? admission de la personne aidée dans un établissement ;
- ? diminution importante de ses ressources ;
- ? recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- ? congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Dans un tel cas, le salarié adresse sa demande motivée à son employeur par tout moyen conférant date certaine 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 proche 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 la date à 7 fois la valeur du Smic horaire net en vigueur au 1er janvier de l'année civile au cours de laquelle l'allocation est due.

Le versement de l'AJPA est soumis au respect des conditions de régularité de séjour et de stabilité de résidence en France.

Lorsque le bénéficiaire d'un congé de proche aidant le tsomrfe

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 consécutives au titre d'un mois civil.

La demande d'AJPA est effectuée auprès de la CAF à partir d'un formulaire homologué. Les salariés n'ont pas à joindre la copie de la décision d'attribution de la prestation et ne bénéficient pas de l'ajout de l'avis de demande. Ce document doit spontanément être transmis à l'employeur 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 mois civil ne peut être supérieur à 22, et les allocations journalières sont versées au prorata du nombre de jours de la limite d'une durée de 66 jours. Lorsque cette durée est atteinte, le droit à l'allocation journalière de prorata du nombre de jours est renouvelé, à compter du 1er janvier 2025, si le salarié aant été affecté à une prestation différente de celle au titre de laquelle il a précédemment bénéficié de cette allocation.

Ce renouvellement est ouvert dans la limite de 66 jours et après avoir formulé une demande au moyen d'un formulaire homologué, dans les conditions prévues à l'article D. 168-11 du code de la sécurité sociale.

Le nombre maximal 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 décès survient, l'allocation cesse 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 du versement 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 professionnelle 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 prestation de soins personnels du handicapé (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 proche aidant est intégralement prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Conformément aux dispositions légales, le salarié corvise 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 proche aidant n'est pas assimilé à du travail effectif pour l'acquisition de congés payés.

La durée du congé de proche aidant 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 proche aidant, lorsqu'il y a

suspension totale du contrat de travail, le salarié bénéficie à l'initiative de l'employeur d'un entretien personnel qui donne lieu à un certificat écrit.

L'entretien personnel devra se tenir :
? 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 prise en compte pour le calcul des droits acquis au compte personnel de formation (CPF).

Il est précisé que depuis la loi portant « mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail et du plein emploi » promulguée en décembre 2022, la validation des acquis de l'expérience (VAE) est ouverte aux salariés professionnels aidants afin de favoriser la prise en compte des acquis de la personne dans son rôle d'aidant 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 proche aidant total ou partiel, sous réserve que le salarié soit bénéficiaire de l'allocation journalière de proche aidant, moyennant le maintien des cotisations par le salarié et l'entreprise calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnes ne relève le salarié.

La rémunération mensuelle à percevoir en compte pour la 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 maintien de la cotisation auprès de l'organisme assureur sur un salarié reconstitué incombant à l'employeur, qui a à lui de récupérer la part salariale et la verser à l'organisme assureur.

Cette disposition ne vaut que pour la durée du congé de proche aidant 1er jour du mois qui suit l'extension du présent accord et au plus tôt 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 permis annuels ou de treizième mois dont il bénéficie, en journées d'absences autorisées payées à valoir au congé de proche aidant.

Ce temps supplémentaire a vocation à servir à l'accompagnement de la personne aidée et/ou pour permettre au salarié de faire valoir son droit au repos.

Il peut aussi utiliser ses jours de compte épargne temps dans l'hypothèse où ce dispositif est en place dans l'entreprise.

Les modalités d'utilisation de ces possibilités sont à définir 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 péquaires de prise de cette absence s'appliquent à 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 pourvoir le présent accord auprès de l'ensemble des salariés et des représentants de la branche par leurs canaux de communication habituels ou qui leur semblent les plus pertinents.

Les entreprises s'emploieront de leur côté à recueillir par tous moyens à leurs salariés les dispositions du présent accord.

En outre, afin de faciliter l'accès à l'information des salariés au sein de l'entreprise et des entreprises qui les accompagnent, les parties au présent accord s'engagent à élaborer conjointement dans les six mois à compter de la signature de l'accord un guide de consultation sur la situation du proche aidant, et d'information sur les services et dispositifs existants, dont l'ensemble des dispositifs proposés par le pôle aménageur d'AG2R La Mondiale.

(1) Les termes « l'ensemble des dispositions proposées par le pôle aménageur d'AG2R La Mondiale » sont exclus de l'extension en ce qu'ils concernent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale qui prévoient que les entreprises doivent assurer de 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 apporter à ses salariés vulnérables.

Pour ce faire, et afin d'aller au-delà des préjugés qui pourraient être entretenus par méconnaissance du sujet, des efforts de sensibilisation des managers et des salariés ou des canaux de communication 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 salariés 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 recrus 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 acteurs spécialisés sur l'accompagnement des proches aidants 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 centralise les informations et aide d'orientation en proximité des aidants et de leurs proches ;
? la maison départementale de l'autonomie : lieu où les aidants et personnes âgées et de personnes handicapées peuvent accéder à l'information sur les dispositifs les concernant et être accompagnées pour les démarches administratives ;
? le centre communal d'action sociale (CCAS) : a pour mission de soutenir les habitants de la commune, notamment les personnes âgées et leurs proches aidants ;
? les plateformes d'accompagnement et de répit : proposent un soutien aux proches aidants de personnes âgées en perte d'autonomie et de personnes atteintes d'une maladie chronique il y a de ou en situation de handicap ;
? « Au côté des aidants » : offre de service prévue par le régime de prévoyance de la branche et applicable aux salariés AG2R (1).

Il existe également de nombreuses associations qui jouent un rôle important dans l'information et l'accompagnement des aidants, tels que :
? l'Association française des aidants ;

? Aide à l'emploi ;
? Coganisme des aidants ;
? La Maison des aidants ;
? Ceclit Inter-associatif des aidants Familiaux ;
? Je T'aide ;
? Avec Nos Proches.

(1) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il renvoie aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale qui prévoient que les entreprises doivent assurer de 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 entrera en vigueur à compter de sa date de dépôt, sauf pour les dispositions prévues à l'article 5.7.

Dans les six mois précédant la mise en application de l'accord, les représentants sociaux de la branche en réaliseront 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 organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Les parties s'engagent à demander 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 proche aidant est défini comme étant une « personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir 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 proches aidants sont de plus en plus sollicités et « l'aidance » peut avoir de nombreux impacts pour le salarié comme pour l'entreprise. Tout salarié qui peut, un jour, devenir proche aidant, parfois très soudainement, et cette situation peut influencer sur son activité professionnelle, sa vie sociale, l'équilibre entre sa vie personnelle et professionnelle et le cas échéant sur sa propre santé.

66 % des aidants souffrent des effets et 23 % d'entre eux ignorent leur statut d'aidant selon des données 2023 AG2R. Selon une enquête menée en 2022 de France Stratégie, un aidant sur 4 sera aidant en 2030.

L'aidant peut faire reconnaître son rôle auprès du proche qu'il accompagne pour officialiser et faciliter son droit de peser sur les décisions prises à son sujet. Pour que le rôle d'aidant soit constaté au sein de l'administration, il est possible de demander une attestation d'admission d'aidant familial au conseil départemental ou auprès du ministre de la santé et des solidarités.

Par le présent accord, les parties souhaitent reconnaître l'impact du rôle d'aidant sur la qualité de « travailleur aidant » (RQTA).

Prenant en compte le droit de congé familial, le congé de proche aidant a été institué en 2017.

Ce congé, prévu par la loi aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail permet à un salarié de cesser le travail ou de

pssaer à tmpes 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 aroccd ceitocllf de bahncre ou à défaut un arccod d'entreprise d'organiser le congé de pohcre aidant.

Afin de pnerdde en cmtpoe cet enjeu sociétal crsnosiat et csetcnonis par aruliles du rôle qu'ils peenvut jeour en matière de siisbenilostain et miltaoboisin sur ce sujet, les paeearatns sociuax de la bncarhe ont souhaité négocier un acrcod cloiletcf puor améliorer le cdare légal du congé de pocrhe adiant et farie connaître et fleaicitr l'accès des salariés à ce dispositif.

Par ailleurs, les pertias sairiganets du présent acrcod suoatinhet usielitr cet aroccd comme un vectuer d'information des salariés et eieentrrpss de la bcnahre nmotmneat sur les oluits et seviercs enxtsias et proposés ptarmnreiaeit aifn de fateclliir l'aide d'un phroce aidnat tuot en mnniaatent l'activité de l'entreprise.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 18 nov. 2024

Annexe
Modèle de coureirr de dmednae de congé de prchoe 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 « Maieintn et ceoastisn des grnataies de prévoyance » de la cntneooivin cvoiecllte nlnatoaie est modifié et remplacé cmmoie siut :

« Arlctie 10.2
Maintien des gaintraes de prévoyance

Sauf apcltpiaon des dsonispitois ci-après, la sssounepin du crntaot de tiavarl du salarié entraîne cllee des garanties.

Les grneitaas snot maintenues, menaonnyt pnaieemt des cotitosians (calculées solen les mêmes règles acleppblais à la catégorie de penroensl dnot relève le salarié), au salarié :
? dnot le crtnoat de taairvl est sndpseuu puor congé ou absence, dès lros que pneandt ttuoe ctete période, il bénéficie d'un mineitan ttaol ou pritael de saarlle de l'employeur ou d'indemnités complémentaires financées au mions puor pratie par l'employeur, qu'elles sneoit versées dmirneeectt par l'employeur ou puor son cotpme par l'intermédiaire d'un tries ;
? en arrê de tavrail puor maidale ou accident, invalidité/ incapacité pentnrmeae professionnelle, qui bénéficie à ce ttire des pirtaoetsns en espèces de la sécurité sociale,
? dnot le carntot de tiaavrl est sseupdnu dès lros qu'il bénéficie d'un revneu de remeemclpant versé par l'employeur en raosin nontmmaet :
? ? d'une suttoiaïn d'activité pearltile ou activité palrilete de lounge durée et dnot l'activité est teeoamlntt sdupnseue ou dnot les heaiorrs de taairvl snot réduits ;
? ? aisni que tuote période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Il est précisé que l'assiette des cisionottas et des pstinoteras à nreetir 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 : dneadme de congé de pcorhe aidant

Madame/Monsieur (éventuellement le prénom, nom),

Je vuos imrfnoe de mon iitnenton de pdrnree un congé de pchore anaidt aifn d'accompagner mon [proche concerné : préciser le lein aevc la psrnnoee concernée].

Je sothiaue bénéficier 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 cleendrait prévisionnel ci-joint/sous forme de tmps pateril à (quotité)].

Vous trvueroez ci-joint les jficaisutitfs me ptaemtenrt de bénéficier du congé de pchore aidant.

Je vuos pire d'agréer l'expression de mes sotataunils distinguées.

versée dnas le crade de la snpoiussen du cntarot de trvaial (indemnisation légale le cas échéant complétée d'une idmeitisonnan complémentaire ou cvtoenoeiInlInne versée par l'employeur).

Le mnieatin des gaenatris 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 ineitenvrt lroqsue les ptasreions de la sécurité scolaie au ttire de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité pearntneme professionnelle, snot svieers snas iuorpnerttin deipus la dtae de rrputte du coantrt de travail.

Ce mainten des garieatns csese dès la srncenavue de l'un des événements stanvius :
? suoiesnsn ou citaosesn des ptrosnaiets en espèces de la sécurité scilaoe ;
? dtae d'effet de la liiaiuoqdtn de la pesnion vlisiseele de la sécurité sicloae 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 prchoe 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 alpcbebpas à la catégorie de pnseoernl dnot relève le salarié.

La rémunération musenlele à pnrdrere en cmtope puor la détermination de l'assiette et le clual de la ctiotsiaon est égale au mnotant moyen des rémunérations perçues au corus des 12 mios précédant la période de congé.

Le paenimt de la cooisatitn auprès de l'organisme aserusur sur un sraliae reconstitué imbcone à l'employeur, chgrae à lui de récupérer la prat srliaiale et la rvsreee à l'organisme assureur.

[1] ? La cssaeiotn à la dtae d'effet de la liuoitdaiqn de la pnosien veislisele de la sécurité soalcie ne s'applique pas aux salariés en soitituan de cmuul emploi-retraite rspsamlneit les ciontoidns d'ouverture des drtios aux patetnisors en espèces de la sécurité sociale.»

1. b. ? L'article 10.4.2 « Gaiatrne aiocntloals obsèques » de la cnoovtienn clticolleve notiaaane est modifié et remplacé cmome siut :

« Aritctie 10.4.2
Garantie ailotoclnas obsèques

En cas de décès du salarié, de son cjnoient ou de son cicounbn

noorite ou de son paeatrine lié par un Pcas ou d'une prnsnoee à chrgae du salarié (tels que définis à l'article 10.4.1 et pour les etfnans à charge, unieemuqnt lquorse l'enfant est âgé de puls de 12 ans), il srea versé, dnas la liimte des frias réellement engagés, une allcoatoïn à la pernsone anyat assumé les firas d'obsèques et le jtansfuit sur facture.

Le mtanot 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 ponesrne à chgrae : 100 % du plnfaod msnuel de la sécurité sociale. »

1. c. ? L'article 10.4.3 « Gtrainae retne éducation » de la ctonoeinvn clicvteoe naointale est modifié et remplacé cmroe siut :

« Aictrle 10.4.3
Garantie rnete éducation

Montant de la rente

En cas de décès ou d'invalidité ptmenarnee et tloae du salarié (telle que définie à l'article 10.4.1), il est prévu au bénéfice des etannfs à chrage (définis ci-dessous) le vsnmeret d'une rnete éducation dnot le motant anuel évolue en foonictn de l'âge de l'enfant cmroe siut :

Age de l'enfant à charge	Montant aunenl de la rente
Jusqu'au 16e anniversaire	10 % du saiarle de référence (le mantnot anuel ne proura être inférieur à 2 400 euros)
Au-delà et jusqu'au 18e anniversaire	12 % du slaraie de référence (le mnonatt aunenl 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 doistinipos prévues sleon la définition d'enfant à cghare retenue) ou jusqu'au 30e ansrianierve en cas de ctaornt d'apprentissage	12 % du sairiae de référence (le mnntaot anenul ne proura être inférieur à 2 800 euros)

La rnete est doublée lrusoqe les efnatns snot ou dinneeenvt orplniehs des duex parents.

Le paeimnt 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 efnatns du salarié, qu'ils seonit légitimes, naturels, aptodfis ou rnoeucns :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas citooinnd ;
? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos condition, ou siot :
? ? de priuuoivre des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le carde d'un corant de pfraislansansioneotn ou erncoe dnas le cdare d'une iiscritopn au CEND (Centre ninaatol d'enseignement à distance) ;
? ? d'être en aigspnetrape (justifiant asni le bénéfice de la rnete jusqu'au 30e ariirsnaeve du bénéficiaire) ;
? ? de pusrvorie une frotamion pissfoneelnrole en alternance, dnas le cdrae d'un cnoart d'aide à l'insertion poselofrnliese des jeunes associant, d'une part, des eimeegnsennts généraux poefssinronels et tloieouneqghcs dispensés pndant le tipes de taaivrl 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 pnelfernoiesosls en ritlaoen aevc les eeemnntsinges reçus ;
? ? d'être, préalablement à l'exercice d'un peeimrr eplomi rémunéré, iticnrss auprès du régime d'assurance chômage cmome deanmureds d'emploi ou sgaeatiris de la froioatmn ponreoeslfilse ;

? ? d'être employés dnas un EAST (établissement et serscive d'aide par le travail) en tnat que tllarvreaus handicapés.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils resmipnelst les cinoiotds indiquées ci-dessus, les ennafts à naître et nés vbileas et les efnants recueillis, c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du cnciubon ou du pniterraae lié par un Pcas, du salarié décédé qui ont vécu au feyor jusqu'au menmot du décès et si luer atrue pernat n'est pas tneu au vreesment d'une pnseoin alimentaire.

Paieement de la rente

La retne est pyabale par quotité tleittlsmrree et par avance.

La rtene prned eefft à cmtoepr du peremir juor du mios ciivl suvnait la dtae du décès ou de l'invalidité prteenmane et totlae du salarié suos réserve que les ddmaenes de panterroiss ctnoaprmot les pièces jicsuivttaefis nécessaires ont été déposées. À défaut, elle pnerd eefft au pmeir juor siauvnt la dtae de dépôt de la demande.

Le vrmenseet de la rtnee éducation cssee à la fin du ttmerrise civil au curos dquuel l'enfant ne rlimpet puls les ctoninoids d'attribution ou au juor de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au cnnijoot non déchu de ses droits pnareatux 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 covllcteie nolnatiae est modifié et remplacé cmroe siut :

« Actire 10.4.4
Garantie rtene viagère

En cas de décès ou d'invalidité prmntneeae et tlatoe (telle que définie à l'article 10.4.1) d'un salarié aaynt un eanfnt reonncu handicapé ou ialinvde tel que prévu ci-après, il est versé à ce dnireer une rnete viagère.

Bénéficiaires

Bénéficie du vmeeersnt de la psartoitien l'enfant rneconu handicapé ou invalide, tel que défini ci-après, d'un salarié décédé ou en invalidité prmntaneee 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 cnoidotns normaels de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une iustotrnncin ou une fmoitoan poessrllnnifeoe d'un naievu 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 aivs 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 ptnearnmee et toatle allsisabmie au décès du salarié.

Montant et sicvree de la rente

En cas de décès d'un salarié, il srea versé aux eanfntns rcnuoes handicapés ou invalides, tel que prévu précédemment, à la dtae du décès du salarié une rtene viagère dnot le motant est fixé à 621 eruos par mios (valeur au 3 semrtbpee 2024).

Le moantnt de la paeitsrotn de bsae de la grtnaiae rntee viagère est revalorisé annemleluenten foitnocn de l'indice de rtsraioiloaevn décidé par le cseoinl d'administration de l'organisme assureur(2).

Les retens viagères snot versées à cuqahe eafnnt handicapé ou

invalidité tel que prévu précédemment ou à son représentant légal. Eells snot pbaelays ttimrsnimelrleeet et par avance. La pretaotsin prned efeit à ceomtpu du pieemrr juor du mios civil synaut la dtae du décès ou cllee de la rsiensoacance de l'invalidité panenmtre et ttoloe du salarié.

Cette patsireton est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versnemet 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 miustaelnaiosn* » de la *cnoeotivnn coivelctce 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, adncceit de trajet, mdialae professionnelle, se puivsonrout au-delà des périodes de matnein de srliaae prévues à l'article 9 de la présente conteniovn ctoveiclle nnaotlaie des 5 bcharens ? itsiudhns areiinematls dseviars ? du 21 mras 2012, les salariés en arrêt de tiaravl puor maladie, aeincdct du travail, adnciet de trajet, mdailae professionnelle, pirs en cahrgre par la sécurité sociale, bénéficient d'une ineinotmsaidn complémentaire à cllee de la sécurité saloice dnot le mnntaat auennl représente : ? 70 % du saarlle de référence, suos déduction des indemnités journalières beturs de la sécurité sociale.

Lorsque le silaare de référence est inférieur au Smic, la poaesittrn est calculée sur la bsae 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 asni que de tuot artue rveenu (salaire à tpems partiel, indemnités de chômage,) ne puorra crioudne l'intéressé à pcorveeir une rémunération ntete supérieure à clele qu'il aaiurt perçue s'il aivat pirvuusoi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des drtois à mseatlsionuan et en cas de nvuoel 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 rieuque puor bénéficier des dsstniipioos de mleaisutanossin susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de taivral prned eefft après un arrêt de tarvial cntoniu de 180 jours.

L'arrêt de taairvl natiil diot être postérieur à la dtae d'effet du cratnot d'adhésion de l'entreprise avec l'organisme assureur.

Les indemnités journalières complémentaires ne snot versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Loqrsue 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 évènements snvtaus : ? à la dtae de cateioossn de vrneeemst des indemnités journalières de la sécurité scoalie ; ? au décès du salarié ; ? lros de la ntaiiaifootn de cnsmealset en invalidité du salarié par la sécurité soiaice ; ? à la dtae d'effet de la liiooauqtdn de la pneosin vilsesleie de la sécurité sciaole du salarié (la coieessatn à la dtae d'effet de la lqitiuaodin de la pionesn veeslilise ne s'appliquera pas aux salariés en sitioatun de cumul emploi-retraite rpisnsmaelt les cidoitonns d'ouverture des dirots aux potaietsrns 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) :

« Aitlcrc 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 suvennat peadnt la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les piteontrass siuanetvs :

? puor une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité pnnemterae dnot le tuax est cmropis enrte 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 sacloie ; ? puor une invalidité de 2e ou 3e catégorie ou une incapacité pareemtne 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 btue versée par la sécurité sociale.

Lorsque le sliarae de référence est inférieur au Smic, la pesttiaorn est calculée sur la bsae de 70 % du Simc burt suos déduction de la rnete btue 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 aisi que de tuot autre revenu, saiarle à temps paeitrl ou un quelquancoe rnyeeu de substitution, ne porrua cndioure l'intéressé à pvoeeircr une rémunération nttee supérieure à clele qu'il aaiurt perçue s'il aivat pruivusoi son activité professionnelle.

L'arrêt de tiavarl iniaitl diot être postérieur à la dtae d'effet du contart d'adhésion de l'entreprise avec l'organisme assureur.

La rtnee est réduite ou suupdnsee en cas de réduction ou de spoensuin de la peniosn versée par la sécurité sociale.

Le sreivce 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 sravnucree de l'un des évènements savntuis : ? dtae d'effet de la ltaiqdioun de la pnsieon vesliielse du salarié (au snes nomamntent des acrillets L. 341-15 et R. 341-22 du cdoe de la sécurité sociale) ; ? décès du salarié. »

1. g. ? L'article 10.6 « *Risepre des ecnours* » de la *cnonteivon covelctlie nonlaatie* est modifié et remplacé comme siut :

« Atrlce 10.6

Reprise des euorcns(5)

La pisse en chrage des ? eocrnus ? à la dtae d'effet du cnrtoat d'adhésion enrte l'entreprise et l'organisme ausseur s'effectue sloen les modalités ripesers ci-dessous.

L'entreprise qui adhère au présent régime doit, dès son adhésion, pruodrie la lstie déclarative des salariés en arrêt de tavrail puor maladie, aidccent ou invalidité suos réserve que le conrtat de taarvil siot tujoorus en vigueur, ansii que la lsite déclarative des retens éducation et rntees viagères en cruos de svrceie par un éventuel acienn assureur.

Sont cverotus les salariés visés au croantt d'adhésion dnot le coratnt de taivral est tojuruos en vigueur, qui se tunrvoet être en arrêt de taivral à cpetmor ou postérieurement à la dtae d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance ainsi que cuex cuertos au titre de la riprsee des encours définie ci-après :

? si l'entreprise n'a pas ssuriocnt antérieurement à la dtae d'effet du cnotart d'adhésion, auprès d'un ogsnimare assureur, un cntraot gnaisatsnat le rusiqe incapacité de travail, ses salariés en arrêt de tiavral soenrt indemnisés dnas les conidnoits définies au présent régime ;

? si l'entreprise a srusocit antérieurement auprès d'un ogranmise assureur, un cartnot gtsainsnat les ruqsies incapacité de taviarl 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 pgaoqtluiohe ou d'accident, les salariés, en incapacité de taviarl danneevt invalides, seornt indemnisés dnas les conoitdnis définies à l'article 10.4.6, suaf si le doit à une ptrsteoian d'invalidité est né panndet une période gaairtne par le ctrnoat de l'assureur précédent.

Concernant la ganratie 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 aesuusrr au porfit des salariés ou anneks salariés bénéficiant de pistorneas incapacité ou invalidité complémentaires à la dtae de la résiliation du cnotart de

prévoyance.

Sous cttee réserve, les gntaaeris décès, retne éducation et retne viagère définies aux aicerlts 10.4.1, 10.4.3 et 10.4.4 s'appliquent aux salariés en arrêt de taarvil dnot le ctonrat de tiarval est en cours, à la dtae d'adhésion de l'entreprise.

Afin d'assurer l'équilibre technique, l'organisme aruusser calculera, au vu de la déclaration des rqiseus en cruos effectuée par l'entreprise, la prmie nécessaire à la cotiitnosutn des pvioinorss cdoonraspenrt à l'indemnisation intégrale. La pirme complémentaire dreva être payée par l'entreprise. »

(2) Les mtos « en fciootnn de l'indice de roialevratoisn décidé par le Cnsoeil d'administration de l'organisme assureur » snot eluxcs de l'extension en tnat qu'ils cvernnntonieet aux dosisipnoits de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 5 mras 2025 - art. 1)

(3) Les aictlres 1.e et 1.f de l'avenant snot étendus suos réserve du rpceest de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, riletaf aux modalités de msie en pclae des gaateinrs complémentaires dnas l'entreprise.
(Arrêté du 5 mras 2025 - art. 1)

(4) L'article 1.f est étendu suos réserve du rspeect de l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 rteliat à la prise en crahge des suteis des états pgooulgeaihts par l'organisme assureur.
(Arrêté du 5 mras 2025 - art. 1)

(5) L'article 10.6 est exclu de l'extension en tnat qu'il crninteovet aux dootsisnpiis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 5 mras 2025 - art. 1)

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À l'exception des disnsipooits rvlieeats au congé de pcorhe aidant, le présent aeavnnt ritlaef à la mafdoiitocin du régime de prévoyance puor les salariés ne reavnelt pas des atrclies 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 nmevbore 2017 de la cotonevnnin ccovteille ntlaooniae des 5 bacrnhes ? itsudnreis armeltiianes deiservs prned eefft au 1er jinaver 2025 puor les esieetrnprs adhérentes à l'un des stcdnyias pntoaarux segiaaritns ou puor les ertnpesires qui alqieppunt les ardcocs de bcharne à luer dtae d'effet, et au puls trad le 1er juor du mios qui siut l'arrêté d'extension puor les artues eeerprnstis ertannt dnas le cmhap d'application de la ceoontvnnin collective.

Les donipsitisos reatleivs au congé de pcorhe anaidt enerntt en vuieugr à cometrp du 1er juor du mios qui siut 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 eetenprrriss des geacls ; 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 acocrd et au puls tôt à cmotper du 1er jvainer 2025.

Le présent anvanet srea notifié aux otaigsanonris slcendaiys à l'issue de la période de sigutrnae conformément aux dsoisotinips 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 dniptsiosios de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prietas saaeiritngs n'ont pas reentu de dosistnipois spécifiques tllees que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du trvaial à l'attention des eiepnrtres de moins de 50 salariés dès lros que le présent aeavnnt vsie à medofiiir le régime clctleioif oglitibroae de prévoyance dnot dneivot bénéficier les salariés rnvaeeelt de la convention cetoicllve et ce quel que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les pitears sntargiiaes ddeaemnnt l'extension du présent avenant, qui srea déposé auprès de la dieircotn générale du trivaal et du secrétariat gfrefe du ceniosl de prud'hommes de Piras en aoclpaiiptn du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent anneavt a puor oebjt de moifedir les doiistisnops ratvleeis au régime de prévoyance de la coitvnnoen cotlvcelie nanltaioe des 5 bcnhears iidtnsuers aliamernteis dvrisees cnonacnret les salariés ne relnaevt pas des acerilts 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nevborne 2017.

De ce fait, le présent aavnnet modifie, à cpmoter de sa dtae d'effet, ceraeitns dosioinpsits de l'article 10 de cttee ciotenvonn cvielclote nationale.

En effet, les prataeeinrs saciuox ont décidé d'améliorer les geanairts du régime de prévoyance en mfdiinaot les girnteaas rtenes éducation (art. 10.4.3) et reetns viagères (art. 10.4.4), la gnartaie atoillaocns obsèques (art. 10.4.2), les grniataes incapacité de taavirl (art. 10.4.5) et invalidité de traiavl (art. 10.4.6).

Les pnaatreeris sauioxc ont également décidé de mfdioeir les cioodnitns de mieintan des gaarnites de prévoyance (art. 10.2) en pmentetrat le maenitn des gienatras aux salariés durnat luer congé de phrcoe ainadt tatol ou partiel.

L'article 2 de l'avenant n° 24 précité est complété du prarapgahe sniuavt :

« Cas des salariés en congé de prcohe andiat tatol ou partiel

Les gnateairs prévoyance snot mnneeuiats dnuart le congé de prcohe aidant tatol ou partiel, suos réserve que le salarié siot bénéficiaire de l'allocation journalière de proche aidant, manonenyt pemianet des ctastoionis par le salarié et l'entreprise calculées soeln les mêmes règles aalcplibes à la catégorie de proeesnnl dnot relève le salarié.

La rémunération meunllsee à pdernre en coptme puor la détermination de l'assiette et le culcal de la cottiisaon est égale au mnonatt moeyn des rémunérations perçues au cours des 12 mios précédant la période de congé.

Le peeanimt de la ctotoiisan auprès de l'organisme ausruser sur un sralaie reconstitué iocnbme à l'employeur, charge à lui de récupérer la prat siaallrae et la reesevrr 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 anvnaet prend effet à coptmer du 1er juor du mios qui siut son extension.

Le présent annveat srea notifié aux ognsianraitos sydnleacis à l'issue de la période de saigntrue conformément aux dsopistniios 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 dinpioisosts 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 oopptoiisn régulièrement exercée par les

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 saagiitrne de la CCN ICDC 1987 viot son chmap CCN fusionné aevc 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 etmrpoe les effets aeattuiimoqs suianvts :
? le délai de 5 ans, période de ttnisiroan légale sauivnt l'arrêté de fuison curot à coepmtr du liemanedn de la patoibulicn de l'arrêté de fiusion siot à cepomtr du 20 juin 2024, jusqu'au 20 juin 2029 ;
? la cntivnoeon cleliotcve des 5 bhcnreas iseidnrts antremliaeis dievrs (IDCC 3109) est la CCN de raamehetntt ;
? la cnvnoieon cleolitvce des pâtes aieiarltmnes sèches et cosucous non préparé (IDCC 1987) est la CCN fusionnée ;
? à défaut d'accord cnlcou au niveau des champs fusionnés dnas un délai de 5 ans, les soiutalptins de la CCN de racnehmatett (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 comnemus négociées dnas le champ de la fosuin s'appliquent à tuot le presenonl concerné.

C'est dnas ce crade que les peratis au présent arccod ont souhaité définir luer méthode de tavrail et de focinmnnnetoet pitairae danurt ctete période transitoire.

Le présent aorccd est dnoc d'une durée déterminée. Ses dsipniiosots crneoset de s'appliquer au treme du pcreousss de fiusion ainsvmditairte s'il inerenitvt 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 rtcmahnteeat 3109, teannt cpmtoe des dtoisniospis négociées à cette date, treoorunvt aorls eneleusvixcmt à s'appliquer.

Article 1er - Cadre méthodologique retenu

ongtaisoirnas snceaiydlis représentatives, le présent aevannt 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 anvnaet a puor oebjt de mfodieir en le complétant l'article 2 de l'avenant n° 24 du 13 juin 2024 rltaeif à la msie en plcae d'un régime de prévoyance puor les salariés cdare 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 pmerrttee le mniaiten des giatnreas prévoyance aux salariés danurt luer congé de phcroe andait taotl 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 ptraeis snot seesptuclibs de négociier drmtceneiet de neuvuoaax acdcors de « gnard cahmp » aifn d'élaborer des dtpsniiois communes.

Elles peuevnt asusi cenionvr via un anaenvt à un acrcod 5 bneahcrs IAD d'élargir son cmhap d'application au « ganrd cmhap » aifn de le rrdnee abplalipce au périmètre de l'IDCC 1987 firaaovnst aigni 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 paanlrrote du SIAPFF reste assurée pnednat une période transitoire, il arua nmaoemntt la possibilité de négocier l'évolution des siearals mimnia de bnkrahe 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 » cnorncanet 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 eptairxon du délai de 5 ans au puls svaiaunt l'arrêté de fusion.

Les oiiangransots snaceiydlis représentatives sronet informées des ptnois 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 carde snot placées suos l'autorité de la présidence de la CNPPI de la

CCN de necahmetatt des 5 becanhrs IAD (IDCC 3109) :

? la présidence de la CCN de retanecthmat donne manadt aux représentants putonaarx de l'IDCC 1987 puor cniourde les dusicsinsos de « pitet 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 dsebptionlis à ctete dtae ;

? les cotnioavcns sreont adressées aux représentants des ooiaaagnrntss sicaeylnds représentatives de la CCN de ratnheecmtat qui se crhongerat de coemsopr lrues délégations en vue de ces réunions de « ptiet cmhap » et d'en imoferr le secrétariat du gnrad camhp (l'Alliance 7) en aomnt des réunions ;

? la cisoomopitn des délégations est la suvntaie puor les réunions de négociation :

?? un collège salariés cnaeprnmot 5 mbmrees au mmxiam par onosaigrtn snclidae représentative sur le paln nnaiatol dnot le panemrnet ;

?? un collège emuyolepr d'un même nbrmoe ttaol de mbmeers désignés au nevaui de l'IDCC 1987, la présidence étant assurée par un représentant de la délégation palroante ;

? la cosoipoitmn des délégations est la stivuane en cas de réunions de CFNPEP :

?? un collège salariés cnemoparnt 2 mmrebes au maixmum par origaatsionn sncaiydle représentative sur le paln nanotail dnot le pmaeenrnt ;

?? un collège epumoelyr d'un même nbmroe tatol de meberms désignés au nvaieu de l'IDCC 1987, la présidence étant assurée antanmetevreilt par un représentant de la délégation poranlate ou de la délégation saialalre ;

? les réunions piiaaetr de « petit cmhap » se trenoidnt dnas la msreue du poiblsse dnas la continuité des réunions priaareits de « grand camhp » ;

? des asntaroioutis d'absence snot accordées aux salariés pnptariiacts aux réunions de négociation et CPNEFP. Ces ausiarnttoois snot délivrées dnas les leitmts déterminées par lseidts oantigsrrias d'un common arccod naoetnmmt en ce qui coernnce le nmrobe des délégués et la durée des réunions et les intéressés nmtaivenmneiot désignés snot rémunérés cmome s'ils aivat nmlnorameet travaillé ;

? la psrie en charge des faris des snipaattircts aux réunions de négociation et CFNPEP est effectuée dnas les cinootnids prévues par la CCN ex ICDC 1987.

Les paertis chenoivennt que, suaf acrocd diffèrent sur cette période, les aeturs dtsiioonpiss cnnenilneltoeovs de l'ex ICDC 1987 rveaelits au fmneocintoent piaratrie (avenant n° 2018-01 du 5 juillet 2018 mnidafiot les aelirtcs 8 et 74 de la CCN) rnetest aapibcpells jusqu'au temre de la période trsrtaoniie sur le périmètre du « petit cmhap ».

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 fonenntiecomnt piarrtae renteues snot les sevtuans :

? la présidence est assurée par la présidence de la CNPPI des 5 berhancs IAD ;

? les cvcnntooaios à ces réunions parreiitas sreont adressées par le secrétariat de la CCN de rnhcemtetaat au minos 15 jruos cnleiaeards avnat ces réunions par crurioer numérique, accompagnées des dnecomuts utiles. À tirte exceptionnel, en cas d'impossibilité de rpeesctr ce délai, les deonmucts snreot communiqués au puls trad 4 jruos avnat la réunion ;

? les cvnaoconitos snreot adressées aux représentants des oaaogitrnsins seiacdysn représentatives de la CCN de ramneatchtet qui se cagnrhoet de cosmpeor lreus délégations en vue de ces réunions de « garnd camhp » et d'en iomnferr le secrétariat du gnrad camhp (l'Alliance 7) en aomnt des réunions, au puls trad 10 jruos avant la réunion ;

? la ctosomopioin des délégations est la savuinte puor les réunions de négociation :

?? un collège salariés cepmonarnt 7 mrmees au mxiaumm par osairoagitnn sydcilnae représentative sur le paln nioantal dnot le permanent. La délégation est ssctupliebe de se coeprsmor 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 costipoiomn des délégations est la saniutve puor les réunions de CPFENP :

?? un collège salariés cmenrnapot 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 cepaornnmt un nobrme de représentants égal au nombe de représentants désignés par les oiaonsatrigns snyealdcs ;

?? cqauhe séance de la comisomisn est présidée aettmlanieernvt par un mmebre du collège « salarié et par un mrembe du collège « emoeplur », la vice-présidence étant assurée par un mebmre du collège auquel n'appartient pas le président.

Des aooaiistutrn d'absence snot accordées aux salariés patrpncais aux réunions de négociation et CPNEFP. Ces aisainouortts snot délivrées dnas les lmiiets déterminées par lsedteis oaintonrsgais d'un cmmuon acorcd noentamnt en ce qui cconrne le nobrme des délégués et la durée des réunions et les intéressés nimveeanmonitt désignés snot rémunérés cmome s'ils avait nemorament travaillé.

La prsie en chrgae des faris des prtaiatcpns aux réunions de négociation et CNFEPP est effectuée dnas les cioodnints prévues dnas les 5 bnrcaehs IAD. Il est précisé que les frais de déplacement en tapornsrnt en cmmoun snot remboursés sur la bsae des tarifs sondcee 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 cvneetnliolonn antlmuecleet en veuigur au sien de la CCN 3109 rilevaets au fnmconneeotit ptiararie (chapitre 2 de la CCN modifié par un aeavnt n° 11 du 21 neomrbve 2018) snot alelphcpais 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 ptiaarrie 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 ulteis ;

? les ctooncnaoivs snot adressées aux représentants des onatsiagnros selaicdysn représentatives de la CCN des 5 BAID qui se cngrahet de cmopseor luers délégations et d'en irefmonr le secrétariat des 5 BAID (l'Alliance 7) en aomnt des réunions ;

? la cstpimooion des délégations est la suvntaie puor les réunions de négociation :

?? un collège salariés crmphanoot 5 mmrebes au muimxam par otirasaoignn sandlciye représentative sur le paln naatinol dnot le peamnernt ;

?? un collège epolemuyr d'un même normbe taotl de membres, la présidence étant assurée par un représentant de la délégation planorte ;

? la cipotomsoin des délégations est la svutiane puor les réunions de CFPENP :

?? un collège salariés de 2 mbmrees au muxmaim par onsoiagairtn snyliacde représentative sur le paln nataniol dnot le pnrmneeat ;

?? un collège epouelmyr cnenpmaort un nobrme de représentants égal au nmbroe de représentants désignés par les oonigaasintrs syndicales.

?? caughe séance de la cmsimsoion est présidée anvienetrlemtat par un mrembe du collège « salarié et par un mbrmee du collège « eupmleoyr », la vice-présidence étant assurée par un membre du collège aqueul n'appartient pas le président.

Des aintsouraoits d'absence snot accordées aux salariés prticiptaas aux réunions de négociation et CPNEFP. Ces artnoietsiuas snot délivrées dnas les lieimts déterminées par ltsdiies otraoasnniigs d'un cmoumn aroccd namtnoemt en ce qui coecrnn le nbmore des délégués et la durée des réunions et les intéressés neievomntnmat désignés snot rémunérés cmome s'ils aivat nomaenlmret travaillé.

La prsie en cgrhae des faris des ptcprnias aux réunions de négociation et CFNPEP est effectuée dnas les coiodntins prévues dnas les 5 bacnrehs IAD. Il est précisé que les frais de déplacement en tosrapt en cmmoun snot remboursés sur la bsae des tarifs socdene classe.

Les parties signataires précisent que compte tenu de la thématique du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, lesquelles sont concernées de manière itnqdeue aux eeprrsertins de 50 salariés et plus.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Ses dispositions cessent de s'appliquer au terme du préocssus de fusion aidttaimrvnse s'il intervient avant la fin du délai de 5 ans ou en tout état de csuae puls trad au terme 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 premier alinéa de l'article 1.1 est ainsi modifié comme suit :

« Les dispositions de cet accord s'appliquent aux entreprises de 20 salariés et plus, sous réserve de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires divers du 21 mars 2012, y compris la branche fusionnée des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997 ».

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 premier alinéa de l'article 1.1 est ainsi modifié comme suit :

L'accord eirrxepa aqmeoatuminuett et snas fmmosilare puiricetalr à l'issue de la période susmentionnée.

Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions légales en vigueur.

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 gfrfee des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Le présent accord 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. Les parties conviennent d'en déterminer l'extension.

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services créateurs du ministère chargé du travail et du gfrfee du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Article - Préambule

Un arrêté de fusion amirtdttinvaie du 3 juin 2024 prenant fin des conventions collectives de la convention collective des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987), branche fusionnée, vers la convention collective des 5 branches industries alimentaires divers (IDCC 3109), branche de rattachement, a été publié au Journal officiel le 19 juin 2024. L'avenant n° 25 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap du 27 septembre 2024 a été implicitement négocié et signé dans le périmètre des 5 branches IAD, sous le statut des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé.

Les parties au présent accord souhaitent élargir le champ d'application de cet avenant n° 25 pour en faire un accord de « grand champ » intégrant ainsi le secteur des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé.

Le présent accord modifie donc les parties saettirangs ainsi que l'article 1.1 « Champ d'application » de l'avenant n° 25, l'ensemble des autres dispositions restent inchangées.

« Les dispositions de cet accord s'appliquent à la fois aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires divers du 21 mars 2012 et de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997 ».

Le présent avenant est conclu pour la durée de l'accord qu'il modifie.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de dépôt, sauf pour les dispositions prévues à l'article 5.7 « Mientain de la prévoyance durant le congé proche aidant ».

Les parties conviennent d'en déterminer l'extension.

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services créateurs du ministère chargé du travail et du gfrfee du

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 mai 2025

Un arrêté de foisun aniiimvdrttase du 3 jiun 2024 portant fuosin des chmpas convninontlees de la centvinoon ciltovelce des pâtes anerlimetias sèches et du cucouoss non préparé (IDCC 1987), brchane fusionnée, vres la cienotonvn coicltelve des 5 bceahrns irtuneidss aamlentiries dseveirs (IDCC 3109), barchne de

rattachement, a été publié au Jaournl ociefiel le 19 jiun 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 snaiydat des pâtes arenaetlimis sèches et cucsouos non préparé.

Les paerits au présent acrcod shotuaniet élargir le cmhap d'application de cet anvaent n° 26 puor en fraie un aorccd 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 dositpoinis 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 syndicat français du café ;
	Le comité français du café ;
	Le syndicat de la chorée de France ;
	Le syndicat national des fabricants de bouteilles et pegotas ;
	La fédération des industries chimiques de France ;
Syndicats signataires	La chambre syndicale française de la levure,
	La FGA CDT ;
	La FANA CFE-CGC ;
La FTGA FO,	

Article 1er - Ressources garanties
En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2011

a) Revalorisation brute mensuelle hiérarchisée

La RGMH comprend le salaire de base et tous les primes et
indemnités existantes dans l'entreprise, à l'exception de la prime
d'ancienneté aux taux prévus à l'article 13 de l'accord de
modification du 22 juin 1979 et des sommes constituant un
salaire minimum de vie ou versées en contrepartie d'heures
supplémentaires particulières de travail en raison desquelles une prime
spéciale a été prévue par la convention collective.

La RGMH, en vigueur à compter du 1er janvier 2012, est égale
pour chaque fonction hiérarchique, tel qu'il résulte de l'accord
de modification du 4 novembre 2008, au montant figurant dans
le tableau joint en annexe.

Dans le cas d'un horaire de travail inférieur à la durée mentionnée
en annexe, elle est réduite proportionnellement, sous réserve du
respect des dispositions de l'accord du 18 mars 1999.

A cette RGMH s'ajoute la rémunération des heures
supplémentaires calculées selon les dispositions légales.
Pour un niveau et un échelon donnés, la ressource brute
mensuelle hiérarchisée est obtenue :

? en déduisant du montant de la RCA correspondante, la valeur de
la prime annuelle telle que prévue à l'article 3 ci-dessous et en
divisant le résultat par 12 ;

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

Aucun salarié (à l'exception des apprentis, des jeunes
travailleurs, des travailleurs handicapés et des salariés de
contrats de qualification et d'orientation) ne peut percevoir une
rémunération inférieure au minimum fixé par la loi, même si la
ressource brute hiérarchisée déduite est inférieure à celui-ci.

b) Rémunération annuelle

La ressource brute hiérarchisée (RCA), instituée par l'avenant
n° 33 du 5 avril 1991, en vigueur à compter du 1er janvier 2012,
est égale, pour chaque fonction hiérarchique tel qu'il résulte de
l'accord de modification du 4 novembre 2008, au montant
figurant dans le tableau joint en annexe.

La définition de la RCA est la même que celle de la RGMH visée au
a.

La RCA est gérée au personnel ayant au moins 1 an
d'ancienneté dans l'entreprise, la régularisation interviennent au 31
décembre de chaque année.

S'il y a lieu, cette régularisation est faite pro rata tempore pour le
personnel rattaché à cette cotisation d'ancienneté au sens de
l'article 19 de la convention collective.

Article 2 - Primes

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2011

Depuis le 1er juillet 1998, un barème d'assiette de primes (BAP)
est institué. Il s'agit de base au calcul des différentes primes
prévues par la convention collective et l'accord de modification du
22 juin 1979 (travail de nuit, primes de foire et de chaleur,
prime d'ancienneté, prime annuelle).

Les montants de ce BAP, applicables à compter du 1er janvier
2012, sont définis en annexe.

Il est attribué dans chaque établissement, aux ouvriers, employés
et TAM comptant au moins 1 an d'ancienneté une prime annuelle
calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au
cours d'une période de référence déterminée pour
l'établissement ; elle s'impute sur tout avantage de même
nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires
ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

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

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

Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté et moins de 3
d'ancienneté, la prime sera fixée à 70 % du montant de la
rémunération mensuelle de la catégorie de l'intéressé.

A titre transitoire, pour les salariés ayant au moins 3 ans
d'ancienneté, cette prime évoluera progressivement sur 3 ans en
apportant au montant de la rémunération mensuelle de la
catégorie de l'intéressé un taux déterminé comme suit en
fonction 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 transitoire de 3 ans, les salariés ayant au
moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime annuelle
égale à 100 % de la RGMH de l'intéressé.

Article 3 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2011

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du
travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2011

Annexe

Barème des salaires minimaux conventionnels au 1er janvier 2012

Base 151,67 heures 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
fatiaiafrre mueleslne 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 faibrtnacs de bolnuilos et ptogeas ; La fédération des idrsutnies ceatrdeiimnns de Fnrcæ ; 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) Rcssoruee burte mnlleseue gainarte hiérarchisée
La RGMH cmpnerod le siaarle de bsae et tuetos les pirms et gtacnioitiafs etnsaxit dnas l'entreprise, à l'exception de la pirme d'ancienneté aux tuax prévus à l'article 13 de l'accord de msoseauiantiln du 22 juin 1979 et des smmoes csunantotit un rmruobensemset de firas ou versées en cnaieptrotre dietcre des cndionitos particulières de tvriaal en raoisn dlequleses une pmrie spéciale a été prévue par la cnoeovintn collective.
La RMGH, en vueuigr à coemptr du 1er jveniar 2013, est égale puor caughe ccifinfeeot hiérarchique, tel qu'il rsroest de l'accord de cfaoitisacilsn du 4 nvoerbm 2008, au mantnot fginaurt dnas le tbaaleu jinot en annexe.
Dans le cas d'un horaire de trvaail inférieur à la durée mentionnée en annexe, elle est réduite proportionnellement, suos réserve du reespct des dsitioopnsis de l'accord du 18 mras 1999.
A cttee RGMH s'ajoute la rémunération des hurees supplémentaires calculées sloen les disisooiptns légales.
Pour un nevaiu et un échelon donnés, la rscueorse burte mnellusee girantae hiérarchisée est oetnube :

? en déduisant du mtnanot de la RCA correspondante, la vlauer de la pmire anullene tllee que prévue à l'article 3 ci-dessous et en divanist le résultat par 12 ;
? en dinasiv le mntnaot de la RCA par 13 puor les cedras visés par la présente convention.
Aucun salarié (à l'exception nemanmtot des apprentis, des jueens travailleurs, des truaelvarils handicapés et des tiautilres de cnortas de qulfaaiciiton et d'orientation) ne puet poreevcir une rémunération inférieure au mnimuim fixé par la loi, même si la rcosseure gnaitare conenilnnloevte daviet être inférieure à celui-ci.
b) Rcssuroee ctaortncullee annuelle
La rsorescue ctalerlnotuce aelnunle (RCA), instituée par l'avenant n° 33 du 5 avirl 1991, en veuugir à ctpeomr du 1er jjevanr 2013, est égale, puor chque cecniofieft hiérarchique tel qu'il roserst de l'accord de citiiclosafasn du 4 nmvoerbe 2008, au mnnaott finrugat dnas le tlaebau jiont 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 innrvtaeent au 31 décembre de chuqae année.
S'il y a lieu, ctete régularisation est ftaie pro rtaa tporimes puor le peoernnsl rlsiasmepnt cette cotdionin d'ancienneté au snes de l'article 19 de la ciovtenonn collective.

Article 2 - Primes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Depuis le 1er jeuillt 1998, un barème d'assiette de pemris (BAP) est institué. Il sret de bsae au claucl des différentes pmreis prévues par la cnitoeovnn ctloilecve et l'accord de masausliention du 22 juin 1979 (travail de nuit, peirms de firod et de chaleur, pimre d'ancienneté, pimre annuelle).
Les mnattnos de ce barème d'assiette de primes, apliplbae 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 aeunille calculée au protara du tmpe 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 pnavuot résulter de dspnoitsois légales, réglementaires ou cninovnetoleelns 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, qeul qu'en siot le motif, le salarié reçoit la pirme qui lui est aucqsie à la dtae de ctiossaen d'effet du contrat.
Pour les salariés aanyt 1 an d'ancienneté et mnois de 3 ans d'ancienneté, la pirme 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 penvmrosiegsret sur 3 ans en apnpquialt au mnoatnt de la rémunération mlleusnee 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 bénéficieront d'une prime anlluene 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 penslefnoroise et du daguloie soaicl de Paris.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Barème des srieaals mimina contvinnnneoels au 1er jeianvr 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 pimres au 1er jineavr 2013

Base 151,67 hruees par mois

Contrepartie opération d'habillage/déshabillage : indemnité
ftrtaofire 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 CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le tbealau des mminia conenvteillnos de la cvtnneooiin cioevtllice ntainaloee des cniq bcrhenas des iteinrudss anelrtiimaes desirves fixé par l'avenant du 11 décembre 2012 est remplacé par le tleaabu jnoit au présent avenant.

Article 2 - Egalité salariale entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les praties saritniegas rpplenalet qu'elles se snot expressément engagées dnas le cadre de l'accord du 11 jiuellt 2011 sur l'emploi

des fmemes et des hmmoes dnas les itireudsns amleeiratnis à assruer l'égalité siraalale etnre les hoemms et les fmmees et à définir, le cas échéant, les meuesrs pentramtet de spemipurr les écarts de rémunération pavout etxseir etne eux.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent anveant ertne en viuuger le 1er jinevar 2014. Il srea notifié aux oosnitganrais snlcideays à l'issue de la période de santurige conformément aux dsioniotisps de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Les prteais cvneennoit que le présent aannvet cstitonue un acocrd nraiomtf de la brachne ; par conséquent, auucn aroccd d'entreprise ou d'établissement ou de queuqle naeivu que ce siot ne puorra déroger à ses dispositions, à mions que celles-ci ne sieont puls faebvoalrs aux salariés.

Article 4 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avnaent srea déposé à la dicortein des rateolins du tvaairl du ministère du travail, de l'emploi, de la faioomtrn posnseloilernfe et du dlloague siocal et au cnoesil des prud'hommes de Paris. Son etiexsonn srea demandée.

Article - Annexe

Grille des salaires minima conventionnels au 1er janvier 2014

(Base 151,67 heures par mois)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

(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 pémris au 1er janv 2014

Indemnité habillage/déshabillage

(Base 151,67 heures par mois)

Contrepartie opération d'habillage/de déshabillage ; indemnité
fariofiarte mesullene : 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 ;
Syndicats signataires	Les eisenrpetrs des glcaes et surgelés,
	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 ctvenonnoelis de la conveinton cellitvcoe nalntaioe 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 sntaagiirs rralneppet l'importance qu'elles anacettht au piicrpne d'égalité poeellosnfnrise etnre les hmeoms et les femmes, et puls particulièrement à culei d'égalité des rémunérations.

Les paierts sniretaais du présent acrocd rlaenpelpt également aux eerrisentps suoimess à l'obligation allneune de négocier que les différences de rémunération ernre 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 aeavnt ertne en vueugir le 1er jainver 2016.

Il srea notifié aux oarintnagsis syacdliens à l'issue de la période de santrguie conformément aux doptsioinss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Les parteis cvnennniot que le présent avenant csuntiotte un aoccd natriomf de bharcne ; par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de qulque naveiu que ce siot ne pruroa déroger à ses dispositions, à minos que celles-ci ne soient puls frbovelas 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 saiole et du lnmoeegt 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	19 105,06	1 469,62
		E2	16 à 19	18 769,24	19 212,60	1 477,89
	II	E3	20 à 23	18 930,98	19 378,17	1 490,63
		E1	24 à 27	19 092,73	19 543,74	1 503,36
		E2	28 à 31	19 487,80	19 948,15	1 534,47
	III	E3	32 à 35	19 883,13	20 352,81	1 565,60
		E1	36 à 39	20 278,33	20 757,35	1 596,72
		E2	40 à 43	20 726,38	21 215,98	1 632,00
	IV	E3	44 à 47	21 174,30	21 674,48	1 667,27
		E1	48 à 51	21 622,22	22 132,98	1 702,54
		E2	52 à 55	22 702,76	23 239,05	1 787,62
TAM	V	E1	56 à 59	23 783,05	24 344,86	1 872,68
		E2	60 à 63	25 574,86	26 178,99	2 013,77
	VI	E1	64 à 67	27 366,79	28 013,25	2 154,87
		E2	68 à 71	30 463,10	31 182,70	2 398,67
	VII	E1	72 à 75	32 167,32	32 167,32	2 474,41
		E2	76 à 79	33 650,88	33 650,88	2 588,53
Cadres	VIII	E1	80 à 83	35 134,04	35 134,04	2 702,62
		E2	84 à 87	47 704,05	47 704,05	3 669,54
	IX	E1	88 à 90	60 273,79	60 273,79	4 636,45

frtoaairfie mesenlule : 7,62 ?.

Barème d'assiettes de pmries au 1er jaienvr 2016

(Base 151,67 hurees par mois)

Indemnité habillage/déshabillage :

Contrepartie opération d'habillage/de déshabillage ; indemnité

(En euros.)

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
Syndicats signataires	Association des eesepnrnts des glaces
	CSFV CFTC
	FGA CFDT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le tableau des minima conventionnels de la convention collective nationale des 5 bacheliers des établissements d'enseignement secondaire 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 discriminatoires relatives à l'importance qu'elles attribuent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Les parties signataires du présent accord rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation d'auditer 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 susceptibles de supprimer 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 entre en vigueur le 1er janvier 2017. Il sera notifié aux organisations salariales à l'issue de la période de suitrage conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord national de la branche, par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 4 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et au conseil des prud'hommes de Paris. Son extension sera demandée.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Grille des salaires minima conventionnels au 1er janvier 2017

(Base 151,67 heures 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

TAM	4	E1	48 à 51	21?795,23	22?310,08	1?716,16
		E2	52 à 55	22?884,38	23?424,96	1?801,92
	5	E1	56 à 59	23?973,28	24?539,58	1?887,66
		E2	60 à 63	25?779,48	26?388,44	2?029,88
	6	E1	64 à 67	27?585,79	28?237,43	2?172,11
		E2	68 à 71	30?706,82	31?432,18	2?417,86
Cadres	7	E1	72 à 75	32?424,73	32?424,73	2?494,21
		E2	76 à 79	33?920,12	33?920,12	2?609,24
	8	E1	80 à 83	35?415,12	35?415,12	2?724,24
		E2	84 à 87	48?085,70	48?085,70	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 ;
Syndicats signataires	Association des espeertrins des glaces,
	FGTA FO ;
	FNAA CFE-CGC ;
	FGA CFDT,

Article 1er
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le « taelabu des miimna cotenonnillvnes » de la ceivntnoon
 cticvoelle nnatoliae des 5 bahrechs des iustdnries aneeirtmials
 dvrseies fixé par l'avenant du 2 mras 2017 est remplacé par le
 taebiau jinot au présent avenant.

(1) Arilcte étendu suos réserve de l'application des dinsiootipss
 règlementaires 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 enrte les hmeoms et les

femmes, et puls particulièrement cueli d'égalité des
 rémunérations.

Les pirates starageins 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, deniovt être supprimées, clea conformément aux
 dpsinoiioists de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail, et que ces
 eiprsrntees dneviot définir les mresues sscelbeptius de smeiruppr
 les écarts de rémunération enrte 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 jeiaavn 2018.

Il srea notifié aux oonairsgitans saylincdes à l'issue de la période
 de srnatigue conformément aux dsoiopitsnis de l'article L. 2231-5
 du cdoe du travail.

Les paerits cvnnenneoit que le présent anaenvt ctnstouie un
 aocrcd nformaif de la branche, par conséquent, aucun accord
 d'entreprise ou d'établissement ou de qlueque niaevu que ce siot
 ne puora déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne
 sneiot puls fraboearls auxsalariés(1).

(1) Ctmpoe tneu du neuvol oneannrcmeodnt des nvueiax de
 négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sbtmpeere
 2017, alinéa exlcu de l'extension. En eefft dès lros que les
 siliuantptos ceoivntnllneoens de bcrahne vsient une girlle slalaarie
 (comportant une aittsese qui intègre des compléments de salaire)
 et par auiellrs 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 obliger à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code de travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 4 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anvaent srea déposé à la dicreiotn des retnlaio du taavir du ministère de l'emploi, de la cohésion scoliae et du legeonmt et au coniesl des prud'hommes de Paris. Son einxeston srea demandée.

Annexe

Grille des saireals mniima cnnovineolnets au 1er jjeanvr 2018

Barème de reuscreoss 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
foftraariiie meulsene : 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

Indemnité habillage/déshabillage :
 Contrepartie opération d'habillage/déshabillage ? indemnité
 forfiaatie mseulnee : 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 CFTD,

Article 1er
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le « tbaaelu des mimnia cneoevlntonins » de la ctonneiovn ceoltvcile nolinaate des 5 beahrncs des itsudirnes aentrimleias drsevis 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 srteaainigs nrlappelet l'importance qu'elles aceahntnt au pnrapiie d'égalité plinnreosfeolse enrte les hoemms et les femmes, et puls particulièrement à ceuli d'égalité des rémunérations.

Les ptirae sragneiaits du présent ananvet rneaepllpt également aux eeprierstns ssueomis à l'obligation anulenle de négociier, que les différences de rémunération enrte 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 soitltpiaun spécifique n'est édictée ccnnanreot les esretiremps de mions de 50 salariés au rgared de la thématique de l'avenant « silareas mimnia ». En eefft 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 enrte en vuuegir le 1er jainevr 2022.

La pimre d'habillage et déshabillage asnii que le barème d'assiettes de prmies resetnt inchangés.

Il srea notifié aux oitosignaansr secandylis à l'issue de la période de sngruaitte 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 régulièrement exercée par les onoiagsnartis sdnaceylys représentatives, le présent aorccd frea l'objet d'un dépôt et d'une dmdeane d'extension en aiiploptacn 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 ffroirtaiae meulelnse : 8,10 ?

Indemnité habillage?/?déshabillage	
Contrepartie opération d'habillage / déshabillage : indemnité faorrftaiae 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

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

Le tealbau des mmniaa conotinlneens de la coitonvnen ctiliolceve 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

Les pteiras snaigaeitrs rleanpelpt l'importance qu'elles ahantcett au pnricipe d'égalité plfnlooreeisse ernte les heomms et les femmes, et puls particulièrement à ceuli d'égalité des rémunérations.

Les ptiaers snteraaiigs du présent aaennvt rnppleaelt également

aux esreneiptrs sisouems à l'obligation anlulene de négociier, que les différences de rémunération ertne les hmeoms et les femmes, si elels existent, donievt être supprimées, clea conformément aux dtiiposnosis de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail, et que ces eereinsrpts doviient définir les msueres spuietcsbles 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 cenoanrnt les ernrptseies de mnios de 50 salariés au reragd de la thématique de l'avenant « Siraelas miimna ». En efeit cet anevant diot s'appliquer quuelque 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 cinnnenveot de pvururiose l'aération de la glrile à l'occasion des négociations sur les mimnia qui intégreront des dusisoisnecs sur la struute de la glrile des mmnia et les écarts enatxsits etnre les nuveaix 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 glrile slrlilaae de la branche, en cas de raotsaeiolirvn au curos de l'année du Smic, si celui-ci denviet 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 eertntn en vgueuir le 1er jinvear 2023.

La prime d'habillage et déshabillage rtsee inchangée.

Le présent aennavt srea notifié aux onarigisntoas syedcinlas à l'issue de la période de staurigne conformément aux dsptniosois 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 lros qu'il n'aurait pas fiat l'objet d'une ospoiotpn régulièrement exercée par les oanniaoritgss sniaedlcys représentatives, le présent aenanvt frea l'objet d'un dépôt et d'une daenmde d'extension en aolpacticin des aircetls 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 rosecsrues gteairnas atolipcipan au 1er jiaivner 2023							
				Ressources garanties/Base 151,67 heerus par mois			
				Annuelles			Mensuelles
				Ancienneté > ou = 1 et < 3 ans		Ancienneté > ou = 3 ans	
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

frriatfoaie msnlueele : 8,10 euros.

Contrepartie opération d'habillage/déshabillage : indemnité

(En euros.)

Barème d'assiettes de pimres au 1er jnveair 2023 Base 151,67 heeurs 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

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 « taleabu des mmniia cntentvlionenos » de la cntneioivon ctllecovoie nalionate des 5 bneachrds des iutrdsedins aerenltmiiias dsirvees fixé par l'avenant n° 17 est remplacé par le tlebaau joint au présent avenant.

Cette négociation s'est tuneedn as le crdae de la CIPNPC msie en place par l'avenant n° 11 du 21 nvmerboe 2018.

Article 2 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les pateirs sgniiaerats rnalpepelt l'importance qu'elles aactnehtt au pcnpirie d'égalité penenfroliosse etnre les hmmoes et les femmes, et puls particulièrement à cleui d'égalité des rémunérations.

Les peirats stngeiiaars du présent avnenat rlpnppeealt également aux ersenirpets susomies à l'obligation anleulne de négocier, que les différences de rémunération etnre les heomms et les femmes, si eells existent, dnoievt être supprimées, clea conformément aux dnpioiioists de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail, et que ces etrenirseps diovnent définir les mesures setbpsclueis de spmuierpr les écarts de rémunération ernte les hmmoes et les femmes.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les peitars précisent qu'aucune saitptuloin spécifique n'est édictée cnnencarot les ertiseepnrs de minos de 50 salariés au rrgaad de la thématique de l'avenant « Sraielas miinma ». En eefft cet aaennvt diot s'appliquer qlluee que siot la tlaile de l'entreprise.

Article 4 - Aération de la grille des minima

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les patries rpalnelept l'engagement pirs dn as l'avenant n° 17, de pvuoursrie l'aération de la grille à l'occasion des négociations sur les mmniia qui intégreront des dinssoicuss sur la sucutrte de la grille des minima et les écarts etsnaxits etnre les nauvix et les échelons.

Article 5 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les paeirts rnpalelept l'engagement pirs dn as l'avenant n° 17, de s'engager à réexaminer dn as les mlueirles délais la gilrle slarlaiae de la branche, en cas de rvrsaietloaion au crous de l'année du Smic, si celui-ci denveit supérieur au miimna du niaveu 1 échelon 1 du barème de resocuress gaainrets prévu au présent accord.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le barème des rocrseeuss grneaaits ertne en vugeuir le 1er jliluet 2023.

Le barème d'assiettes de pemris anisi que la pmrie d'habillage et déshabillage reste inchangés.

Le présent avnaent srea notifié aux oaaigntoisrns sinlcyaes à l'issue de la période de sginratue conformément aux dnoitisposs de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article 7 - Dépôt, extension et publicité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Conformément à la législation en vigueur, dès lros qu'il n'aurait pas fiat l'objet d'une optioisopn régulièrement exercée par les oiinraganostos syaldnces représentatives, le présent anenvat frea l'objet d'un dépôt et d'une dmdenae d'extension en aloippcatin des acltires L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Annexe

(En euros.)

<p>Barème de reossures garanties Application au 1er jlluiet 2023</p>
--

				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 fitrarfaae 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

nlatioone des 5 bcaherns iuenisrtds atinemlaers diesvers fixé par l'avenant n° 22 du 19 jvieanr 2024 est remplacé par le tableau jonit au présent avenant.

Cette négociation s'est tenue dnas le crade de la CPINPC msie en pcale par l'avenant n° 11 du 21 nvmerobe 2018.

Article 2 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les pirtaes segntiriaas rpneelaplt l'importance qu'elles atncetaht au pricpnie d'égalité psoleferisnonle ertne les hmoems et les fmmees et puls particulièrement à culei d'égalité des rémunérations.

Les prietas rppalelnet également aux esnretrieps smioeuss à l'obligation anellnue de négocier, que les différences de rémunération etrne les hoemms et les femmes, si eells existent, deionvt être supprimées, clea conformément aux dissotopinis de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail, et que ces eipeernrtss doenivt définir les mereuss seeclisupbts de smupepirr les écarts de rémunération enrte les homems et les femmes.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les peatirs siagritnaes précisent que cpmote tneu de la thématique du présent aaennvt qui a vaoctoin à s'appliquer à teouts les eeeitprnrss qulele que siot luer taille, il n'y a pas leiu de prévoir des dsitiosonpis spécifiques aux ereineiptsrs de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Aération de la grille des minima
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les pretias raepllpent l'engagement pirs dnas l'avenant n° 17 de tlaeivrlar l'aération de la gillrle des mniima sur du moyen terme.

Ainsi, si le ctentoxe économique le permet, la négociation sur les

nmmiia 2026 intégrera de noevauu et puor la dernière fois, dnas le carde de cet engagement, des dsiiscnosus sur la surtturce de la gillrle et les écarts einsxttas enrte les nuaeixv et échelons, dnnot en puctiirlaer le pinemooitsnnet du neaviu 3, échelon 2 asnii que le rtaio d'écart enrte le pemerir et dneierr échelon de la grille.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les doipntoisiss du présent aevnant ernntet en vuiuger le 1er jneiavr 2025.

Il srea notifié osaionranigts sdcneylias à l'issue de la période de sriatugne conformément aux disooipsints légales en vigueur.

Article 6 - Dépôt. Extension et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Dès lros qu'il n'aurait pas fiat l'objet d'une oisoippton régulièrement exercée par les oaniotrgsnias siylnadecs représentatives, le présent aoccrd srea déposé auprès de la diitocren générale du triaavl et du secrétariat du gerffe des prud'hommes de Piers dnas les coniotndis prévues par le cdoe du tvaairl en vue de son extension.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe

Barème de reosreuscs garanties

Application au 1er jnivaer 2025.

(En euros.)

Ressources gjaarntes (base 151,67 hreues 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 jnvaeir 2025.

Indemnité habillage/déshabillage

Contrepartie opération d'habillage/déshabillage : indemnité

friaofatire melslnuee : 8,40 ? brut.

Barème d'assiettes de prmies 2025

Applicable au 1er javeinr 2025.

Base 151,67 hueers par mois.

(En euros.)

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

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.

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. Romain

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 3

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 4

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. Romain

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. Romain

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.