

Convention collective Activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière (IDCC 1513) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 1er septembre 2010. Etendue par arrêté du 30 mai 2012 JORF 06 juin 2012.

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635411. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/activites-de-production-des-eaux-embouteillees-et-boissons-1513>.

Sommaire

1. Préambule
2. Chapitre Ier Conditions générales d'application de la convention collective
3. Chapitre II Droit syndical. – Délégués du personnel. – Comité d'entreprise. – Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. – Développement du dialogue social
4. Nouveau Chapitre II Droit syndical. Comité social et économique. Développement du dialogue social
5. Chapitre III Contrat de travail
6. Nouveau Chapitre III.1 Le contrat de travail
7. Chapitre III.2 Problèmes généraux de l'emploi
8. Chapitre IV Apprentissage. – Emploi et formation professionnelle
9. Chapitre V Classification et salaires
10. Chapitre VI Durée et organisation du travail
11. Chapitre VII Congés payés. – Congés et absences
12. Chapitre VIII Conditions particulières d'emploi
13. Chapitre IX Instances paritaires de branche
14. Chapitre X Inventions
15. Chapitre XI Personnel d'encadrement
16. Chapitre XII Régime complémentaire de retraite
17. Chapitre XIII Régime de prévoyance
18. Chapitre XIV Santé et sécurité au travail
19. Chapitre XV Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Un important travail de mise à jour de tous les accords et de la convention collective nationale du 24 mai 1988 a été effectué par les partenaires sociaux ; le contenu des accords a été intégré dans le corps de la convention collective nationale, dont les chapitres et les articles ont été redéployés et approuvés par les partenaires sociaux.

Ainsi, la nouvelle convention collective nationale se lit sans renvoi, avec une lisibilité et une actualité permettant d'éviter l'incompréhension qui résulte du rapprochement d'accords signés devenus obsolètes avec la loi qui, entre-temps, a changé.

Pour autant, seuls les nouveaux textes conventionnels semblent justifier un arrêté d'extension. Afin de favoriser le contrôle de l'administration, les textes nouvellement négociés seront accompagnés d'un astérisque. Les textes repris à l'identique de la convention collective nationale de 1988 ou des accords subséquents ne seront pas accompagnés d'un astérisque. Le nouvel ensemble sera déposé à l'extension.

Le nouveau texte de la convention collective nationale annule et remplace l'ensemble des accords et la convention collective nationale signés depuis 1988, à la seule exclusion, notable, des accords de CQP et de salaires qui fondent les salaires minima conventionnels, pris en application d'un accord de classification, lui-même inchangé (accord du 16 mars 2005) et dont l'évolution constante exclut tout risque d'obsolescence, ainsi enfin de l'accord « Ecart hiérarchique » du 7 juin 2006 qui participe de la grille des salaires.

Par ailleurs, les accords de réductions du temps de travail du 12 juillet 1996 (accord professionnel sur l'emploi) et du 10 mars 1999 (accord cadre national relatif à l'orientation et à l'incitation à la réduction du temps de travail en faveur de l'emploi) sont sécurisés dans les conditions posées à l'article 6.4.1 de la présente convention.

La date d'application du nouvel ensemble conventionnel est fixée au lendemain de l'arrêté d'extension.

Les accords intégrés sont :

- la convention collective du 24 mai 1988 ;
- l'annexe I à la convention collective du 24 mai 1988, relative aux problèmes généraux de l'emploi ;
- l'annexe II à la convention collective du 24 mai 1988, relative au personnel d'encadrement ;
- l'annexe à la convention collective du 24 mai 1988, relative au modèle de déclaration d'invention de salarié ;

- l'avenant n° 1 « Dispositions générales du 26 juin 1989 » ;
- l'accord « Régime complémentaire de retraite » du 20 novembre 1991 complété par un avenant n° 1 du 19 décembre 1991 ;
- l'avenant n° 2 « Modification d'articles de la convention » du 15 février 1994 ;
- l'avenant n° 3 « Champ d'application et diverses clauses des dispositions générales de la convention » du 15 mars 1996 ;
- l'avenant n° 7 « Cessation anticipée d'activité » du 5 octobre 1999 ;
- l'accord « Régime de prévoyance » du 5 décembre 2001 ;
- l'avenant « Cessation anticipée d'activité » du 30 avril 2002 ;
- l'avenant « Commission paritaire d'interprétation » du 24 juin 2002 ;
- l'avenant du 18 juillet 2002 à l'accord « Régime de prévoyance » du 5 décembre 2001 ;
- l'avenant « Travail de nuit » du 29 avril 2003 ;
- l'avenant « Cessation anticipée d'activité » du 17 décembre 2003 ;
- l'accord « Formation professionnelle » du 14 février 2005 ;
- l'accord « Classifications » du 16 mars 2005 ;
- l'avenant n° 14 « Modification d'article de la convention » du 16 mai 2005 ;
- l'avenant « Formation professionnelle » du 28 juin 2005 ;
- l'avenant « Départ et mise à la retraite » du 16 septembre 2005 ;
- l'avenant « Formation professionnelle » du 29 novembre 2005 ;
- l'accord « Développement du dialogue social » du 3 février 2006 ;
- l'avenant « Prévoyance » du 25 avril 2006 ;
- l'accord « Santé et sécurité » du 28 mars 2007 ;
- l'accord « Droit syndical et institutions représentatives du personnel » du 19 juin 2008 ;
- l'avenant n° 4 « Régime de prévoyance » du 1er octobre 2008 ;
- l'avenant n° 1 portant modification de l'article 32 relatif à la période d'essai du 16 juillet 2009.

Chapitre Ier Conditions générales d'application de la convention collective

Article 1.1 — Dénomination

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, et de bière.

Article 1.2 — Objet et champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

La présente convention collective nationale règle, sur l'ensemble du territoire national y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont les activités principales relèvent des codes NAF révisés.

1. Industrie des eaux minérales et autres eaux embouteillées et des boissons rafraîchissantes (11.07)

11. 07A Industrie des eaux de table (ce qui comprend la production d'eaux minérales naturelles et autres eaux embouteillées).

11. 07B Production de boissons rafraîchissantes (ce qui comprend la production de boissons rafraîchissantes non alcoolisées, édulcorées et/ou aromatisées telles que citronnade, orangeade, cola, boissons au thé, boissons énergétiques, boissons à base de fruits, tonic, etc. : la production de sirops de fruits ; la production de boissons sans alcool diverses : la production d'« apéritifs sans alcool » ; la production de laits aromatisés).

2. Fabrication de bières (11.05)

11. 05Z Fabrication de bières (ce qui comprend la fabrication de bière par fermentation à partir d'eau, de malt et de houblon ; la fabrication de panachés et de bières sans alcool ou faiblement alcoolisées).

Article 1.3 — Durée. - Dépôt. - Dénonciation. - Adhésion. - Révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Durée. Dépôt

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter du 24 mai 1988 et sera déposée selon les dispositions légales en vigueur, conformément à l'article L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Dénonciation

La convention collective peut être dénoncée par l'une des deux parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de 3 mois, sous forme d'une notification à l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation fait l'objet du même dépôt légal qu'à l'article précédent :

- lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des deux parties signataires, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation ;
- lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation syndicale représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effet que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages dans les conditions prévues au chapitre II du titre II du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au

maintien en vigueur de la convention entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent à l'égard des auteurs de la dénonciation ;

– lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le délai de dix-huit mois à compter de l'expiration du délai de préavis, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages qu'ils ont acquis individuellement en application de la convention, à l'expiration de ce délai.

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés, tout employeur, ou groupement d'employeurs entrant dans le champ d'application, qui n'est pas partie à la présente convention, pourra y adhérer.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la convention, par lettre recommandée et, en outre, faire l'objet du dépôt légal.

Lorsque l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application de la présente convention de branche, l'adhésion de l'employeur à cette convention est subordonnée à un agrément des organisations visées à l'article L. 2261-6 du code du travail après négociation à ce sujet.

Révision

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2241-1 et suivants et D. 2241-1 et suivants du code du travail, chaque signataire peut demander la révision de la présente convention dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée simultanément à la connaissance des autres organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés ; les négociations débiteront dans un délai maximum de trois mois au plus tard après la date de réception de la demande de révision.

Avant l'ouverture des négociations, les organisations syndicales représentatives présenteront dans les mêmes conditions leurs projets éventuels.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives appelées à négocier sur une demande de révision respectera un délai d'un an pour présenter une nouvelle demande, sauf cas exceptionnel, notamment en cas de modification législative ou réglementaire.

Article 1.4 — Convention et accords antérieurs

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

La présente convention ne peut en aucun cas entraîner des restrictions aux avantages particuliers de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa date de signature sur le plan d'une entreprise, que ce soit individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel. Les conditions d'application et de durée de ces avantages dans l'entreprise restent ce qu'ils étaient avant la signature de la présente convention.

En aucun cas les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent être ajoutés à ceux qui auraient été accordés pour le même objet dans l'une ou l'autre des entreprises relevant de la convention.

Chapitre II Droit syndical. - Délégués du personnel. - Comité d'entreprise. - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. - Développement du dialogue social

1. Droit syndical

Article 2.1.1 — Liberté d'opinion et liberté syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer à un syndicat de son choix. En aucun cas, les origines sociales, ethniques, les croyances religieuses, les options politiques, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou non à un syndicat ne seront pris en considération par quiconque, notamment pour arrêter les décisions concernant l'embauchage, la formation professionnelle, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, la rétribution, les mesures de discipline ou de congédiement.

Article 2.1.2 — Exercice du droit syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 décembre 2012

Les dispositions qui suivent s'exercent dans le cadre des textes légaux en vigueur, et notamment des lois des 27 décembre 1968, 28 octobre 1982, 13 novembre 1982, 20 août 2008 et décrets d'application relatifs à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense et l'amélioration des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Les libertés de constituer une section syndicale, de diffuser et afficher les publications et tracts de nature syndicale, de collecter les cotisations sont applicables dans les entreprises selon les modalités définies par les dispositions légales et s'il y a lieu par accords d'entreprise.

L'exercice du droit syndical comporte le droit pour les adhérents des syndicats de former entre eux une section syndicale d'entreprise ou d'établissement qui assure la représentation des intérêts professionnels, matériels et moraux de ses membres, dans les conditions posées à

l'article L. 2142-1 du code du travail.

Selon les règles définies par le code du travail, dans les entreprises ou les établissements d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif a la faculté de désigner un délégué syndical choisi parmi les membres du personnel dans les conditions définies à l'article L. 2143-3 du code du travail et dont le nom est porté par écrit à la connaissance du chef d'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 300 personnes à établissement unique, le représentant syndical au comité d'entreprise pourra être habilité par son syndicat à suppléer le délégué syndical, absent ou empêché, dès lors qu'il remplit les conditions posées par les articles du code du travail L. 2143-3 (conditions de fond de la désignation du délégué syndical par une organisation syndicale représentative), L. 2143-7 (conditions de forme de la désignation) et R. 2143-2 (nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés en fonction de l'effectif de l'entreprise).

Dans les entreprises de 11 à 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

La désignation d'un délégué syndical supplémentaire peut intervenir quand, dans une entreprise d'au moins 500 salariés, le syndicat compte au comité d'entreprise au moins un élu dans le collège des ouvriers et employés et au moins un élu dans l'un quelconque des deux autres collèges ; il est choisi dans les conditions définies à l'article L. 2143-4 du code du travail.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en particulier pour la conclusion des protocoles d'accord relatifs aux élections des délégués du personnel et comité d'entreprise, le dépôt des listes de candidats à ces élections dès lors qu'il justifie avoir reçu un mandat exprès à cette fin, l'utilisation des panneaux d'affichage, la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise, ou de l'établissement.

De plus, chaque organisation syndicale a la faculté de désigner un délégué syndical central dans les conditions définies à l'article L. 2143-5 du code du travail. Le délégué syndical central est habilité à représenter son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise, en particulier pour la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise.

Le droit de circuler dans l'entreprise fixé par l'article L. 2143-20 du code du travail vaut aussi bien pour le délégué syndical central dans le cadre de son mandat.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, le délégué syndical d'établissement qui sera désigné en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise bénéficiera, outre son crédit d'heures légal, du crédit d'heures spécifique de 20 heures prévu par l'article L. 2143-15 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Lorsque, du fait de la taille de l'entreprise ou de l'établissement ou par application des dispositions de l'article L. 2143-4 du code du travail, une organisation peut désigner plusieurs délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, elle fait connaître au chef d'entreprise celui qu'elle désigne comme représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2143-22 du code du travail et de l'article 2.3.1 ci-après, chaque organisation syndicale de salariés dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15 du code du travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures alloués par la loi.

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par les articles L. 2411-3 et L. 2421-1 et suivants du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, les adhérents de chaque section syndicale qui se réuniront, conformément aux dispositions de l'article L. 2142-10, alinéa 1, du code du travail (information mensuelle), bénéficieront, par trimestre civil, de 1 heure d'information payée par l'entreprise selon des modalités fixées par accord d'entreprise. Des dispositions de même nature pourront être négociées dans les entreprises de moins de 1 000 salariés.

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction

simultanément à l'affichage.

Les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivant des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettant une information effective du personnel, notamment à proximité des entrées et sorties ou des vestiaires.

Ils sont installés dans des conditions telles que l'affichage soit normalement protégé.

La publication et la diffusion des tracts de nature syndicale s'effectuent dans les conditions posées à l'article 2.5.2 ci-après.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux syndicaux sont déterminées par l'article 2.5.3 ci-après.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-2 du code du travail, est rappelé le droit à la collecte des cotisations syndicales pendant ou en dehors des heures de travail, dans les locaux de travail ou en dehors. Lorsqu'elle s'effectue à l'intérieur de l'entreprise, la collecte ne doit pas apporter de gêne dans le travail, ni mettre en cause la sécurité et le travail des personnes visitées, des produits ou des matériels.

Article 2.1.3 — Réunions statutaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Des autorisations d'absences non payées seront accordées aux salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales dans la limite de 3 jours ouvrés par an, sous réserve d'un préavis de 15 jours et de la présentation des justificatifs correspondants, dans des conditions à déterminer au sein de chaque entreprise.

Ces absences ne seront en aucun cas imputées sur les congés payés. Elles n'auront pas pour effet de réduire les droits à congés.

Article 2.1.4 — Congé de formation économique, sociale et syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 décembre 2012

Les pertes de salaire liées aux stages de congé de formation économique, sociale et syndicale pris dans les conditions prévues aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail sont supportées par l'employeur à hauteur de 0,16 % du montant des salaires payés.

Ce congé peut être fractionné par journée s'il excède 2 jours.

Article 2.1.5 — Fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, le salarié a droit, dans les conditions prévues ci-dessous, à un congé pour fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise, d'une durée minimale de 6 mois et d'une durée maximale de 3 ans, pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

Ce droit à congé est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois, consécutifs ou non, et qui n'a pas bénéficié, au cours des 3 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique ou d'un congé pour la création d'entreprise.

Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 3 mois à l'avance, de la date de départ en congé qu'il a choisie en précisant la durée de ce congé.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire (avec formation, le cas échéant) assorti d'une rémunération actualisée au moins équivalente.

2. Délégués du personnel

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 mars 2011

Dans chaque établissement où sont occupés au moins 11 salariés, la représentation du personnel est assurée par les délégués du personnel dans les conditions prévues par la loi.

Article 2.2.1 — Organisation des élections

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Dans tout établissement où sont occupés au moins 11 salariés, le chef d'entreprise doit chaque année informer le personnel par affichage de l'organisation des élections de délégués du personnel.

Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le 45e jour suivant celui de l'affichage. Les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés, sont informées par voie d'affichages de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections par suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail qui en envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Article 2.2.2 — Nombre de délégués

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Le nombre des délégués du personnel est déterminé selon des bases fixées par voie réglementaire ou par accord d'entreprise, compte tenu du nombre des salariés. Il est prévu autant de sièges suppléants que de titulaires.

Article 2.2.3 — Collèges électoraux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Sous réserve des aménagements visés à l'article 2.2.4, les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés et, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Dans le cas d'horaire particulier, des dispositions seront prises par accord entre l'employeur et les organisations syndicales concernées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés.

Article 2.2.4 — Modification des collèges et répartition des sièges

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales conclu dans des conditions identiques à celles de l'accord préélectoral.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément à l'alinéa 1er ou, à défaut, en application de l'article L. 2314-8 du code du travail.

Au cas où le juge d'instance, saisi préalablement aux élections, décide de la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

Des dispositions sont prises par accord de l'employeur et des organisations syndicales concernées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés.

Article 2.2.5 — Perte de la qualité d'établissement distinct

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

La perte de la qualité d'établissement distinct reconnue par décision administrative emporte la cessation des fonctions des délégués du personnel sauf accord contraire conclu entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, dans les conditions identiques à celles de l'accord préélectoral permettant aux délégués du personnel d'achever leur mandat.

Article 2.2.6 — Electorat. - Eligibilité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans révolus, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans accomplis, et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoints, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin descendants, ascendants, frères, sœurs, ou alliés au même degré du chef d'entreprise.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel, simultanément dans plusieurs entreprises, ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises : ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Les dispositions de cet article s'appliquent sous réserve de l'article L. 2314-20 du code du travail.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins des 2/3 de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité dans le cas où l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Article 2.2.7 — Scrutin de liste

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées à l'article 2.2.1. ci-dessus (art. L. 2314-3 du code du travail). Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un deuxième tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales. Toutefois, lorsqu'au premier tour des élections professionnelles, le quorum n'est pas atteint, le bureau de vote devra procéder au dépouillement du premier tour des élections professionnelles pour permettre l'application de la loi.

Lorsque le nom du candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat : dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Article 2.2.8 — Bureau de vote et modalités de vote

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé pour chaque collège des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptants.

La présidence appartient au plus ancien.

Le bureau est assisté, dans toutes ses opérations, et notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un ou de plusieurs salariés désignés de façon paritaire.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote, lesquelles se dérouleront dans un local choisi d'un commun accord.

Lorsque le bureau a une décision à prendre, les salariés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative.

L'élection a lieu pendant les heures du travail, à bulletin secret, sous enveloppe, en présence du bureau de vote.

Il sera procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme mais d'une couleur différente pour les membres titulaires et suppléants, devront être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre), le vote préférentiel (intersion de l'ordre de présentation des candidats sur une liste) ainsi que l'inscription de tout signe ou raturage autre que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms d'une liste sont interdits. Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés. Il en sera de même des bulletins panachés ou comportant des inscriptions ou ratures autres que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms de la liste.

L'organisation du vote par correspondance pourra être envisagée selon les modalités définies dans le protocole d'accord. Celui-ci pourra alors prévoir des modalités pratiques d'acheminement de la propagande syndicale.

Article 2.2.9 — Attribution des sièges

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Pour l'application de l'article L. 2314-24 du code du travail, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Article 2.2.10 — Délégué suppléant

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées aux articles L. 2314-26 et suivants du code du travail, ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Article 2.2.11 — Attributions et pouvoirs des délégués du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Les délégués du personnel ont notamment pour mission de :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à l'inspecteur du travail.

Dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel dans les conditions fixées par la loi et l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 et l'article 3.15 ci-après.

Exercice des fonctions. - Crédits d'heures

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2313-13 du code du travail bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois.

Article 2.2.12 — Local. - Affichage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local aménagé pour leur permettre de remplir leur mission et se réunir.

Ce local est aménagé dans les conditions posées à l'article 2.5.3. b ci-après.

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés à leurs communications et aux portes d'entrée des lieux de travail ou des vestiaires.

Article 2.2.13 — Prise des heures de délégation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

La prise d'heures de délégation s'effectue dans les conditions posées à l'article 2.5.5 ci-après.

Article 2.2.14 — Réunions avec l'employeur. - Notes écrites. - Registre

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus, en cas d'urgence, sur leur demande.

De plus, s'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils aient des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils doivent être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants ont le droit d'assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs : les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues au présent article est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, au moins 2 jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande.

Lorsque le chef d'établissement a l'intention de porter une question à l'ordre du jour d'une de ces réunions, il remet aux délégués du personnel, 2 jours au moins avant la date de ladite réunion, une note écrite exposant sommairement cette question.

Les questions sont transcrites par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doivent être mentionnées, dans un délai n'excédant pas 6 jours, les réponses.

Le compte rendu de la réunion est simultanément porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Le registre doit être tenu pendant 1 jour ouvrable par quinzaine et pendant les heures d'ouverture des services à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance en dehors de leurs heures de travail.

Il doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Article 2.2.15 — Protection des délégués du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Les autres modalités fixées par le livre IV de la 2e partie du code du travail reçoivent application.

3. Comité d'entreprise et d'établissement. - Comité central d'entreprise. - Comité de groupe

Article 2.3.1 — Comité d'entreprise ou d'établissement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Elections. - Collèges. - Attributions. - Fonctionnement

Dans chaque entreprise ou établissement distinct, occupant au moins 50 salariés, un comité est élu dans les conditions fixées par le code du travail.

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant et comprend une délégation du personnel fixée par voie réglementaire.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Les suppléants et les représentants syndicaux au comité d'entreprise assistent aux séances avec voix consultative. Ils sont rémunérés pour le temps passé à ces réunions comme temps de travail effectif.

Le personnel de l'établissement, sauf accord intervenu entre les parties sur le nombre et la composition des collèges électoraux, est réparti en deux collèges :

- un collège pour les ouvriers et employés ;
- un collège pour les cadres, ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans ce dernier collège, les cadres ont au moins un délégué titulaire lorsque l'entreprise occupe plus de 500 salariés.

En outre, dans les entreprises où le nombre des cadres est au moins égal à 25, ladite catégorie constitue un collège spécial.

La répartition des sièges entre les collèges électoraux fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord se révélerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition.

Le mandat des élus membres du comité d'entreprise a une durée de 4 ans, sauf accord conclu dans les conditions visées à l'article L. 2324-25 du code du travail fixant une autre durée comprise entre 2 et 4 ans. Leur mandat est renouvelable.

Les dispositions relatives aux opérations électorales sont les mêmes que celles prévues pour les délégués du personnel.

Les attributions d'ordre social, économique et professionnel du comité d'entreprise et les modalités de son fonctionnement sont conformes à la législation en vigueur.

En fonction des seuils d'effectifs fixés par la loi, les comités d'entreprise devront procéder à la création des commissions obligatoires prévues respectivement par l'article L. 2325-26 pour la formation et l'emploi, par les articles L. 2325-27 et suivants pour le logement des salariés et par les articles L. 2325-23 et suivants pour la commission économique.

Il sera fait application des modalités légales de fonctionnement, y compris pour la rémunération du temps passé dans ces commissions, et pour la formation économique des membres du comité d'entreprise telle que l'établit l'article L. 2325-44 du code du travail.

Les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise devront être affichés sur les panneaux prévus à cet effet après approbation.

Fonctionnement

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus aux articles L. 2324-1 et suivants du code du travail, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et de la commission prévue aux articles L. 2325-27 et suivants du code du travail est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des 20 heures prévues à l'alinéa précédent pour les membres titulaires.

En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus aux articles L. 2324-1 et suivants du code du travail, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises de plus de 500 salariés, des 20 heures prévues au 2e

alinéa.

Article 2.3.2 — Financement du comité d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par l'article L. 2323-86 du code du travail n'apporterait pas au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 1 % du montant des salaires plafonnés de la sécurité sociale payés au cours de l'année, l'employeur devra porter la contribution à ce pourcentage. Cette contribution ne pourra être inférieure à 0,8 % du montant de la masse salariale brute.

Les entreprises de moins de 200 salariés dont la contribution au financement des activités sociales et culturelles se trouve inférieure au pourcentage fixé ci-dessus bénéficieront d'un délai de 3 ans à compter de la date d'application de la convention collective pour assurer ce niveau de contribution. A défaut d'accord d'entreprise pour fixer les modalités de la contribution pendant cette période transitoire, les entreprises concernées seront tenues :

- la première année, à 0,50 % ;
- la deuxième année, à 0,75 % ;
- la troisième année, à 1 %,

du montant des salaires plafonnés de la sécurité sociale payés au cours de l'année.

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier, pour son fonctionnement, le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalant à 0,20 % de la masse salariale brute.

Article 2.3.3 — Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 décembre 2012

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Dans les établissements occupant habituellement plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur.

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées à l'article L. 2325-44 du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours).

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie, à l'occasion de son premier mandat, d'une formation nécessaire à l'exercice de ses missions d'une durée maximale de 5 jours dispensée par un organisme agréé choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel ; il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Les frais de transport et d'hébergement seront pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées dans chaque société, pour un montant minimum correspondant au tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation pour les frais de transport et du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires pour les frais de séjour.

Article 2.3.4 — Comité central d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts ayant chacun un comité, il est créé un comité central d'entreprise, conformément aux articles L. 2327-1 et suivants du code du travail.

Les comités d'établissement et le comité central d'entreprise sont dotés de la personnalité civile.

La composition et le fonctionnement des comités d'établissement sont identiques à ceux des comités d'entreprise.

Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, sauf de celles qui seraient confiées au comité central d'entreprise.

En toute autre matière, ils ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

Le comité central exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. Il est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis aux articles L. 2323-21 et suivants du code du travail.

Article 2.3.5 — Comité de groupe

En conformité avec les dispositions des articles L. 2331-1 et suivants du code du travail, un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce. Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

Le comité d'entreprise d'une entreprise contrôlée ou d'une entreprise sur laquelle s'exerce une influence dominante au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail peut demander l'inclusion de l'entreprise dans le groupe dans les conditions définies à l'article L. 2331-2 du code du travail.

En cas de litige, le comité d'entreprise ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise considérée ou d'une entreprise du groupe peuvent porter le litige devant le tribunal de grande instance du siège de la société dominante.

La disparition entre les deux entreprises des relations définies au 1er et au 2e alinéa du présent article fait l'objet d'une information préalable et motivée donnée au comité de l'entreprise concernée. Celle-ci cesse d'être prise en compte pour la composition du comité de groupe.

Lorsque le comité de groupe est déjà constitué, toute entreprise qui vient à établir avec la société dominante, de façon directe ou indirecte, les relations définies aux 1er et 2e alinéas du présent article, doit être prise en compte pour la constitution du comité de groupe lors du renouvellement de celui-ci.

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

Il est informé dans les domaines indiqués ci-dessus des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir.

Le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable ; celui-ci est rémunéré par l'entreprise dominante. Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe.

Les dispositions concernant le comité de groupe font l'objet de négociations dans les structures concernées, notamment en ce qui concerne les frais de déplacement.

4. Développement du dialogue social

Article 2.4.1 — Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Les parties ont souhaité matérialiser l'importance qu'elles entendent donner au développement du dialogue social dans la branche, par la place privilégiée que doit occuper, dans la réalisation de cet objectif, la négociation collective.

Le présent accord témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quelles que soient leurs tailles, et ce en application de la loi du 4 mai 2004.

Les parties signataires reconnaissent à l'accord une double fonction :

- celle de fixer les règles de négociation à son niveau ;
- celle d'organiser la négociation d'entreprise dans un cadre que le présent accord détermine.

Elles ont aussi souhaité définir les conditions d'intervention des représentants élus du personnel et des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans le cadre de la négociation collective d'entreprise.

Les parties reconnaissent le rôle essentiel des organisations syndicales représentatives dans le domaine de la négociation collective. A cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

Titre Ier Conditions de la négociation dans la branche

Article 2.4.2 — Validité des accords de branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Modalités d'exercice du droit d'opposition

Jusqu'à la détermination des organisations syndicales représentatives dans la branche en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition, de la majorité, en nombre, des organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'exercice d'un droit d'opposition qui ne recueille pas la majorité exigée est considéré comme nul et de nul effet.

L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord de branche dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord, telle que précisée ci-dessous.

A compter de la date de détermination des organisations syndicales représentatives dans la branche en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la validité des accords de branche sera subordonnée aux conditions définies aux articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Notification des accords de branche

Aux fins d'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, la délégation patronale notifie un exemplaire de l'original du texte de l'accord de branche signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La notification des accords sera par lettre recommandée avec avis de réception ou par la remise d'un exemplaire original de l'accord signé, contre récépissé, s'il a été signé en séance et en présence de toutes les organisations syndicales.

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la date de la notification la plus tardive. La date retenue et qui fait foi est celle de la première présentation.

Dépôt des accords

Sous réserve de l'absence d'un droit d'opposition majoritaire tel que prévu par le présent article, celui-ci est déposé 15 jours après sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, par la partie la plus diligente.

Article 2.4.3 — Négociation et ordre du jour

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

L'ordre du jour est déterminé par la délégation patronale en concertation avec les organisations syndicales de salariés.

Sur demande écrite d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés, les thèmes de négociation seront inscrits à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de négociation.

Article 2.4.4 — Exercice des mandats de négociation au niveau de la branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 mars 2011

Les conditions d'exercice des mandats de négociation au niveau de la branche obéissent aux dispositions de l'article 9.4 de la présente convention collective nationale relative au fonctionnement des instances paritaires et au protocole du 21 février 1984.

Titre II Conditions de la négociation dans les entreprises et les établissements

Négociations d'entreprise

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Pour les négociations d'entreprise, la délégation syndicale est composée de salariés appartenant à l'entreprise. Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail dans les conditions prévues aux articles L. 2232-17 et suivants du code du travail.

En vue de la préparation à la négociation, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par an dans les entreprises occupant au moins 500 salariés et 15 heures par an dans celles occupant au moins 1 000 salariés.

Les partenaires sociaux prendront soin, en cas de pluralité d'établissements, de fixer par accord d'entreprise les modalités d'indemnisation des frais de déplacement engagés par les salariés appartenant à la délégation syndicale.

Article 2.4.5 — Validité des accords d'entreprise et d'établissement

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 décembre 2012

Principe

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement élaborés dans le respect des règles légales et conventionnelles est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections quel que soit le nombre de votants.

Appréciation des 30 % des suffrages exprimés et de l'opposition majoritaire

a) Décompte des voix

Le nombre de voix à prendre en compte est le total des voix valablement exprimées et recueillies par chaque liste et collège des candidats titulaires au premier tour des élections du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, à défaut, celle des délégués du personnel.

En cas de liste commune formée au premier tour entre plusieurs organisations syndicales représentatives les voix seront réparties à parts égales entre les organisations syndicales concernées par la liste commune, sauf règle différente prévue et portée à la connaissance des électeurs et de l'employeur.

Par ailleurs, lorsqu'au premier tour des élections professionnelles le quorum n'est pas atteint, le bureau de vote devra procéder au dépouillement du premier tour des élections professionnelles pour permettre l'application de la loi.

b) Niveau de négociation

Dans le cas où l'entreprise comprendrait plusieurs établissements, les résultats pris en compte sont ceux des comités d'établissements relevant du champ d'application de l'accord d'entreprise ou du protocole préélectoral.

Notification des accords

Aux fins d'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, l'employeur ou le chef d'établissement notifie un exemplaire de l'original du texte de l'accord d'entreprise ou d'établissement signé à toutes les organisations syndicales représentatives, dans l'entreprise ou l'établissement.

La notification des accords sera faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par la remise d'un exemplaire original de l'accord signé, contre récépissé, s'il a été signé en séance et en présence de toutes les organisations syndicales.

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la date de la notification la plus tardive. La date retenue et qui fait foi est celle de la première présentation.

Exercice du droit d'opposition

L'exercice du droit d'opposition est réservé aux organisations syndicales représentatives non signataires de l'accord faisant l'objet de ladite opposition.

L'opposition doit être écrite et motivée.

Elle doit être notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement, avant l'expiration d'un délai de 8 jours à compter de la date de notification et dans les mêmes formes que celles prévues pour la notification des accords.

La notification sera faite soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par une remise en main propre contre décharge.

A défaut de respect de ces formalités, l'exercice du droit d'opposition est considéré comme nul et de nul effet.

Carence d'élections professionnelles

En cas de carence d'élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au 1er alinéa de l'article L. 2143-23 du code du travail sont appliquées, la validité de la convention est subordonnée, non pas à l'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, mais à l'approbation de la majorité des salariés (moitié des suffrages exprimés plus une voix).

A défaut de l'approbation par la majorité des suffrages exprimés du personnel, l'accord est réputé non écrit.

Le référendum est organisé selon les modalités prévues par les articles R. 2232-5 et D. 2232-2 et suivants du code du travail.

Dépôt des accords

Sauf exercice d'un droit d'opposition majoritaire tel que prévu dans le présent accord, les accords d'entreprise ou d'établissement sont déposés 8 jours après leur notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, par la partie la plus diligente.

Les accords doivent être déposés, en 5 exemplaires, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où ils ont été conclus.

Un exemplaire est aussi déposé au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Les accords entrent en vigueur, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt.

Titre III Conditions de négociation avec les élus du personnel ou un salarié mandaté

Article 2.4.6 — Négociation avec les représentants élus du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 décembre 2012

Conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail.

Thèmes ouverts à la négociation

Les représentants élus du personnel auront la capacité de conclure un accord collectif de travail de même nature juridique que ceux conclus avec un délégué syndical. Les accords collectifs pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective.

Ils seront élaborés dans le respect des règles légales et conventionnelles. A l'exception des questions relatives à l'aménagement du temps de travail, ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la présente convention collective nationale, de ses annexes, ou aux dispositions du code du travail visé par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

Moyens accordés aux élus du personnel

Le temps passé (temps de trajet inclus) aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. Il sera rémunéré comme temps de travail effectif.

Pendant le temps de la négociation, les réunions avec l'employeur et les réunions préparatoires précédant les réunions de négociation (au minimum 2) seront prises en charges par l'entreprise.

Il sera remis aux négociateurs au moins 8 jours ouvrés avant la réunion, sauf délai plus favorable, des documents écrits explicitant les raisons et le contenu du projet d'accord.

Conditions de validité des accords

Les accords, pour être valablement conclus, devront être adoptés conformément aux dispositions de l'article L. 2325-18, alinéa 1, du code du travail, à savoir à la majorité des membres titulaires présents. La même règle devra s'appliquer à la conclusion des accords conclus avec les délégués du personnel.

L'accord, dès sa conclusion, sera transmis par l'employeur à la commission paritaire nationale de branche prévue au paragraphe ci-dessous. Les accords ainsi conclus ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs de travail qu'après approbation par la commission paritaire nationale de branche.

Commission paritaire nationale de validation de branche (CPNVB)

Il est instauré une commission paritaire nationale de validation de branche (CPNVB), conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Ses membres bénéficieront des moyens et modalités définis à l'article 9.4 de la présente convention.

Composition

La CPNVB est composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et du même nombre de représentants des organisations patronales signataires.

Mission

La commission a pour mission de valider les accords conclus par les représentants élus du personnel.

A cet effet, elle s'assure, d'une part, de la conformité de ces accords aux thèmes ouverts à ce type de négociation notamment dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles et, d'autre part, que les règles d'approbation définies dans le présent accord ont bien été respectées.

Lorsque l'accord est approuvé, elle établit un procès-verbal de validation. Dans le cas contraire, un procès-verbal de non-conformité motivé est établi. En ce cas, l'accord est nul et de nul effet.

Organisation

a) Présidence

La commission est présidée alternativement par un membre d'un syndicat de salariés signataire du présent accord, puis par un représentant des organisations patronales signataires.

La durée du mandat de président est de 1 an. La première présidence sera assurée par un représentant d'une organisation syndicale signataire.

b) Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la délégation patronale.

Le secrétariat aura notamment pour mission :

- d'adresser les convocations pour les réunions ;
- de rédiger les procès-verbaux des réunions ;
- d'adresser copie du procès-verbal aux signataires des accords soumis à validation de la commission.

Fonctionnement

La commission sera convoquée lorsque des accords seront adressés au secrétariat de la CPNVB pour validation.

Une copie des accords à examiner est adressée aux membres de la commission avec la convocation au plus tard 3 semaines avant la date de réunion.

Les avis de la commission sont pris à la majorité relative des membres présents ou représentés. Ils sont consignés dans un procès-verbal

signé par les membres de la commission, dont copie est adressée aux signataires de l'accord soumis à validation dans les 10 jours.

Les réunions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

Article 2.4.7 — Négociation avec un salarié mandaté

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 décembre 2012

Conformément aux articles L. 2232-25 et suivants du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, toute entreprise pourra, en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence établi conformément à la loi constate l'absence de représentants élus du personnel, conclure des accords d'entreprise ou d'établissement avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives *au plan national* (1).

Pour ce faire, l'employeur ou son représentant informe simultanément les organisations syndicales reconnues représentatives *au plan national* (2) de sa décision d'engager dans les 15 jours des négociations, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra préciser le (s) thème (s) de la négociation ainsi que l'exposé des motifs.

Thèmes ouverts à la négociation

Les accords qui pourront être conclus avec un ou des salariés mandatés auront la même nature juridique que ceux conclus avec les délégués syndicaux. Ils pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective.

A l'exception des questions relatives à l'aménagement du temps de travail, ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés, aux dispositions de la convention collective nationale, de ses annexes ou aux dispositions du code du travail visé par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

Exercice du mandat

Une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié dans une entreprise.

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et une copie remise à l'employeur ainsi qu'à l'inspection du travail par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation par lettre recommandée avec avis de réception et après l'information par l'employeur d'ouvrir des négociations, selon les modalités prévues aux deux premiers paragraphes du présent article.

Le mandat est limité à la négociation pour laquelle il est délivré.

Le mandat prend fin soit :

-à la date de signature de l'accord ;

-en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

Le mandat peut également prendre fin de manière prématurée, à la date de retrait du mandat par le syndicat mandataire. Le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Moyens accordés aux salariés mandatés

Le temps (y inclus temps de trajet) passé en réunion de négociation avec le ou les salariés mandatés sera considéré comme temps de travail. Le ou les salariés mandatés bénéficieront des mêmes moyens que ceux établis à l'article 2.4.6 ci-dessus pour les élus.

Les salariés mandatés, conformément aux stipulations du présent article, bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2411-4 du code du travail.

Les salariés mandatés pourront bénéficier d'une formation économique, sociale ou syndicale prise en charge dans les conditions précisées dans les articles L. 2145-2 et suivants du code du travail et si nécessaire, complétées par le plan de formation de l'entreprise.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer de la nature du mandat détenu par le salarié mandaté et définira le calendrier des réunions de négociation.

Le terme de la négociation sera constaté par la signature d'un accord d'entreprise sur présentation d'un mandat de signature ou par un procès-verbal de désaccord.

Conditions de validité des accords

L'accord signé par un salarié mandaté devra être approuvé par les salariés à la majorité dans les conditions définies par les articles R. 2232-5 et D. 2232-2 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de la consultation des salariés, l'employeur devra favoriser l'organisation d'une réunion d'information leur permettant de connaître l'objet de l'accord et son contenu.

(1) Les mots : « au plan national » figurant aux premier et deuxième alinéas de l'article 2.4.7 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 30 septembre 2013-art. 1)

(2) Les mots : « au plan national » figurant aux premier et deuxième alinéas de l'article 2.4.7 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Article 2.4.8 — Observatoire paritaire de la négociation collective

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 mars 2011

Rôle

Un observatoire paritaire de la négociation collective est institué. Cet observatoire est destinataire d'un exemplaire de tous les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement conclus dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise sera établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPNVB.

Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distinguera les accords conclus par les délégués syndicaux (par organisation syndicale), des élus du personnel et des salariés mandatés (par organisation syndicale).

Au terme du présent accord, il sera présenté à la CPNVB un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête effectuée, d'une part, auprès des employeurs et, d'autre part, auprès des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

Composition

L'observatoire est composé de membres (2) de la CPNVB comme la CPNVB instaurée par l'article 2.4.6 du présent accord.

Les membres de la commission appartenant aux organisations syndicales de salariés disposent de 4 heures pour préparer chaque réunion de l'observatoire, dans les conditions définies dans le protocole du 11 février 1984.

Organisation

Chaque séance de l'observatoire est présidée alternativement par un membre d'un syndicat de salariés signataire, puis par un représentant des organisations patronales signataires.

Les réunions de l'observatoire donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré par la représentation des employeurs.

Fonctionnement

L'observatoire se réunit au moins une fois par an selon un calendrier établi lors de sa première réunion.

Tous les accords recensés par l'observatoire peuvent être consultés et sont mis à la disposition de ses membres au secrétariat de la commission nationale paritaire de la branche.

Titre IV Articulation des niveaux branche et entreprise

Article 2.4.9 — Principe de non-dérogation

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 mars 2011

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions de la présente convention que dans un sens plus favorable aux salariés.

5. Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 2.5.1 — Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 mars 2011

En complément des dispositions des clauses générales de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, et de bière, les parties signataires du présent accord rappellent le cadre général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel.

Considérant que les mandats syndicaux ou représentatifs du personnel contribuent au développement dans les entreprises de la branche d'un dialogue social constructif et responsable, les parties signataires du présent accord définissent les moyens, notamment l'information et de fonctionnement, permettant aux titulaires de mandats syndical ou représentatif du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes, tant au niveau des entreprises qu'au niveau de la branche professionnelle.

Les parties signataires rappellent le rôle des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel dans le bon fonctionnement et le développement économique et social de l'entreprise.

L'adaptation des moyens, notamment ceux liés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, doit contribuer à l'optimisation du dialogue social pour une meilleure prise en compte possible des attentes des salariés dans le cadre des enjeux et du contexte économique de l'entreprise.

Afin de favoriser la concertation sociale dans l'entreprise, les parties signataires prévoient des dispositions permettant une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice d'un mandat, et un meilleur accompagnement des salariés titulaires de mandats. L'exercice d'un mandat constitue une étape du parcours professionnel pour les salariés concernés. La qualité de ce parcours contribue à la bonne perception de la représentation du personnel dans l'entreprise.

Conscientes que certains outils et moyens liés à l'exercice du droit syndical et des institutions représentatives du personnel ne peuvent être définis qu'au niveau de l'entreprise, les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à décliner et/ou compléter par accord les principes définis ci-après, afin de prendre en compte toutes les spécificités d'entreprise et les dispositifs déjà existants.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 2.5.2 — Moyens d'information et de communication

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 mars 2011

Tracts

Les tracts, journaux et tout autre document de nature syndicale peuvent être distribués aux salariés, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail (matin, pause déjeuner, fin de journée) dans le respect d'accords ou d'usages plus favorables. Le contenu de ces tracts, journaux et autre document de nature syndicale est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve des dispositions applicables à la presse. Le contenu des tracts, journaux et autre document demeure sous la responsabilité exclusive des organisations syndicales.

Concernant les salariés itinérants, lorsqu'il n'y a pas de mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale utilisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication, ni de panneau d'affichage syndical sur l'intranet de l'entreprise, les modalités d'information sont déterminées par accord d'entreprise.

Nouvelles technologies de l'information et de la communication

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans la diffusion de l'information syndicale. L'accès et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication par les institutions représentatives du personnel devront faire l'objet d'échanges ou de négociations au niveau de l'entreprise.

a) En application des articles L. 2142-6 et suivants du code du travail, un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion et les modalités de mise à jour, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter, de refuser ou de répondre à un message.

Lorsque les organisations syndicales bénéficient d'un panneau d'affichage sur l'intranet de l'entreprise, le contenu de l'information demeure sous la responsabilité exclusive des délégués syndicaux.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect, d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

b) Un accord d'entreprise peut prévoir un accès aux systèmes d'information intranet par le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation unique du personnel et le CHSCT. Dans ce cas, l'accord précise les conditions d'accès et d'utilisation des NTIC.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect, d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

c) Pour les salariés itinérants, des modalités particulières de diffusion seront prévues, si nécessaire, dans l'accord d'entreprise.

d) En cas d'échec de la négociation prévue aux a et b les organisations syndicales pourront demander une nouvelle négociation à l'issue des 12 mois suivant le constat de désaccord de la négociation précédente.

Réunions d'information

Les parties conviennent que des réunions d'information syndicales pourront être organisées, sous réserve du respect des consignes de sécurité, dans des conditions qui devront être définies par accord d'entreprise, lesquelles pourront améliorer les dispositions légales, conventionnelles et contractuelles.

Article 2.5.3 — Moyens matériels

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 décembre 2012

Local et matériel

a) Un local sera mis à disposition des organisations syndicales dans les conditions légales et réglementaires.

Le local syndical doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique de type PC ou Mac équipé de logiciels bureautiques (accès Internet/ intranet de l'entreprise s'il est rendu accessible par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée d'un téléphone et d'un fax. Les représentants syndicaux ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Les autres modalités feront l'objet d'une négociation d'entreprise.

b) L'employeur est tenu de mettre à la disposition du comité d'entreprise ou d'établissement, des délégués du personnel, de la délégation unique du personnel et du CHSCT un local commun aménagé fermant à clé ainsi que le matériel nécessaire pour l'exercice de leurs missions respectives.

Ainsi, le local doit être équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermant à clé, de matériel informatique de type PC ou Mac équipé

de logiciels bureautiques (accès Internet/ intranet de l'entreprise s'il est rendu accessible par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un téléphone et d'un fax. Les membres des délégués du personnel, de la délégation unique, du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Il est convenu que, au-delà des règles décrites ci-dessus, les modalités de fonctionnement et d'équipement des locaux pourront faire l'objet d'une négociation d'entreprise.

c) L'accès et l'usage de leur local respectif par les représentants élus du personnel et les organisations syndicales se feront conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le bon usage de ces locaux est sous la responsabilité de leurs utilisateurs. L'entretien des locaux est à la charge de l'entreprise.

Article 2.5.4 — Collecte des cotisations

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 mars 2011

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-2 du code du travail, est rappelé le droit à la collecte des cotisations syndicales pendant ou en dehors des heures de travail, dans les locaux de travail ou en dehors. Lorsqu'elle s'effectue à l'intérieur de l'entreprise, la collecte ne doit pas apporter de gêne dans le travail ni mettre en cause la sécurité et le travail des personnes visitées, des produits ou des matériels.

Article 2.5.5 — Crédits d'heures

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 mars 2011

Bons de délégation

Dans la mesure du possible, les représentants du personnel planifient leurs absences de leur poste et en informent au préalable leur hiérarchie dans un délai raisonnable.

Les bons de délégation, s'ils sont mis en oeuvre, ont pour vocation d'informer l'employeur du déplacement des membres des comités européens, des comités de groupe et des comités d'entreprise, des délégués du personnel, des membres de la délégation unique du personnel, des membres du CHSCT, des représentants syndicaux au comité d'entreprise et des délégués syndicaux. Ils ne constituent pas une autorisation préalable de l'employeur.

Remplacement des salariés exerçant un mandat syndical ou de représentation du personnel

Par voie d'accord collectif, les entreprises pourront prévoir les modalités de remplacement des salariés qui exercent des mandats syndicaux ou électifs, notamment pour les réunions obligatoires (CE, DP...).

Réunions préparatoires

Par voie d'accord collectif, les entreprises pourront prévoir que les représentants du personnel au comité central d'entreprise et au comité de groupe bénéficient du temps nécessaire à la préparation des réunions de ces instances, sur leur temps de travail. L'accord collectif précisera le nombre et les modalités de ces réunions préparatoires, le temps passé en réunion étant considéré et rémunéré comme du temps de travail effectif. Il prendra en compte les situations spécifiques des salariés itinérants.

Titre II Mandats et fonctions nationales externes à l'entreprise

Article 2.5.6 — Participation aux réunions paritaires nationales de branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 mars 2011

Les salariés participant aux réunions paritaires de branche bénéficient des dispositions définies à l'article 9.4 de la convention collective nationale.

Titre III évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales et des mandats de représentants du personnel

Article 2.5.7 — Principe de non-discrimination

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 mars 2011

Les entreprises s'engagent formellement à ne pas prendre 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, l'avancement et la rémunération du salarié.

Article 2.5.8 — Evolution professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 mars 2011

Les parties signataires tiennent à réaffirmer un certain nombre de principes visant 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 correspondant au développement de leurs compétences.

Les entreprises veilleront à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement et matière d'évolution professionnelle en prévoyant des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles, syndicales et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

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

Article 2.5.9 — Entretien spécifique

Entretien de début 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 moyens de concilier au mieux l'exercice du (ou des) mandat(s) et de l'activité professionnelle.

Entretien en cours de mandat

A défaut d'entretien périodique, chaque représentant aura un entretien de carrière spécifique s'il en fait la demande.

L'entretien se déroulera avec la personne en charge des ressources humaines dans l'établissement.

L'entretien sera l'occasion de :

- vérifier que, sur le moyen terme, la situation professionnelle du représentant du personnel est normale par rapport à des situations comparables. Si tel n'était pas le cas, une explication devra être donnée sur les raisons de cette différence qui ne pourra se justifier que pour des raisons liées à la situation et à l'activité professionnelle ;
- faire le point sur les modalités arrêtées en début de mandat et les modifier si nécessaire.

Entretien de fin de mandat

A l'issue de son (ses) mandat(s), le salarié bénéficie à sa demande d'un entretien ayant pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises au titre de son activité de délégué syndical et/ou de représentation et de définir des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir.

Article 2.5.10 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 mars 2011

Les salariés exerçant des mandats ne doivent subir dans leur parcours professionnel aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de ces mandats. L'entreprise vérifiera tous les ans que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats et en fera part aux intéressés notamment lors des entretiens prévus à l'article 2.5.9 ci-dessus, en s'appuyant sur toute étude de rémunérations comparées.

Article 2.5.11 — Formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 mars 2011

Les parties signataires affirment leur volonté de faciliter l'exercice des mandats.

En cours de mandat, les représentants du personnel et des organisations syndicales doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux différentes sortes d'actions de formation prévues, entre autres dans le plan de formation de l'entreprise. Des mesures d'adaptation spécifiques pourront être envisagées afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au(x) mandat(s).

Il s'agit notamment de maintenir à jour les connaissances techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions technologiques.

Pour les salariés consacrant une fraction élevée de leur temps à des fonctions syndicales et/ou de représentation du personnel, les actions de formation peuvent concerner le métier actuel du salarié mais aussi leur permettre de préparer une nouvelle orientation professionnelle en vue de la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Nouveau Chapitre II Droit syndical. Comité social et économique. Développement du dialogue social

1. Droit syndical

Article 2.1.1 — Liberté d'opinion et liberté syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer à un syndicat de son choix. En aucun cas, les origines sociales, ethniques, les croyances religieuses, les options politiques, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou non à un syndicat ne seront pris en considération par quiconque, notamment pour arrêter les décisions concernant l'embauchage, la formation professionnelle, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, la rétribution, les mesures de discipline ou de congédiement.

Article 2.1.2 — Exercice du droit syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les dispositions qui suivent s'exercent dans le cadre des textes légaux en vigueur.

Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense et l'amélioration des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Les libertés de constituer une section syndicale, de diffuser et afficher les publications et tracts de nature syndicale, de collecter les cotisations sont applicables dans les entreprises selon les modalités définies par les dispositions légales et conventionnelles de branche et d'entreprise.

L'exercice du droit syndical comporte le droit pour les adhérents des syndicats de former entre eux une section syndicale d'entreprise ou

d'établissement qui assure la représentation des intérêts professionnels, matériels et moraux de ses membres, dans les conditions posées aux articles L. 2142-1 et L. 2142-1-1 du code du travail.

Selon les règles définies par le code du travail, dans les entreprises ou les établissements d'au moins cinquante salariés, chaque syndicat représentatif a la faculté de désigner un délégué syndical choisi parmi les membres du personnel dans les conditions définies à l'article L. 2143-3 du code du travail et dont le nom est porté par écrit à la connaissance du chef d'entreprise ou de son représentant.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés à établissement unique, le représentant syndical au CSE pourra être habilité par son syndicat à suppléer le délégué syndical, absent ou empêché, dès lors qu'il remplit les conditions posées par les articles du code du travail L. 2143-3 (conditions de fond de la désignation du délégué syndical par une organisation syndicale représentative), L. 2143-7 (conditions de forme de la désignation) et R. 2143-2 (nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés en fonction de l'effectif de l'entreprise).

Dans les entreprises de 11 à 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un élu du CSE comme délégué syndical pour la durée de son mandat, dans les conditions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

La désignation d'un délégué syndical supplémentaire peut intervenir, quand dans une entreprise d'au moins 500 salariés, le syndicat représentatif compte au CSE, au moins un élu dans deux des trois collèges constitués ; il est choisi dans les conditions définies à l'article L. 2143-4 du code du travail.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise et notamment pour la conclusion des protocoles d'accord relatifs aux élections professionnelles, le dépôt des listes de candidats à ces élections, dès lors qu'il justifie avoir reçu un mandat exprès à cette fin, l'utilisation des panneaux d'affichage, la négociation et la signature des accords conclus au niveau de l'entreprise, ou de l'établissement.

Chaque organisation syndicale représentative a la faculté de désigner un délégué syndical central dans les conditions définies à l'article L. 2143-5 du code du travail. Le délégué syndical central est habilité à représenter son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en particulier pour la négociation et la signature des accords conclus au niveau de l'entreprise.

Le droit de circuler dans l'entreprise fixé par l'article L. 2143-20 du code du travail vaut aussi bien pour les délégués syndicaux dans le cadre de leur mandat.

Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, le délégué syndical d'établissement qui sera désigné en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise bénéficiera, outre son crédit d'heures légal, du crédit d'heures spécifique prévu par l'article L. 2143-15 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE. Lorsque, du fait de la taille de l'entreprise ou de l'établissement ou par application des dispositions de l'article L. 2143-4 du code du travail, une organisation représentative peut désigner plusieurs délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, elle fait connaître au chef d'entreprise celui qu'elle désigne comme représentant syndical au CSE ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au CSE.

Sous réserve des dispositions des articles L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative de salariés dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées aux articles L. 2143-1 et L. 2143-3 du code de travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles des élus ou mandatés.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures alloués par la loi.

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par les articles L. 2411-3 et L. 2421-1 et suivants du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, les adhérents de chaque section syndicale qui se réuniront conformément aux dispositions de l'article L. 2142-10, alinéa 1, du code du travail (information mensuelle), bénéficieront, par trimestre civil, d'une heure d'information payée par l'entreprise selon des modalités fixées par accord d'entreprise. Des dispositions de même nature pourront être négociées dans les entreprises de moins de 1000 salariés.

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des autres instances. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Selon l'article L. 2142-3 du code du travail, les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivant des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettant une information effective du personnel, notamment à proximité des entrées et sorties ou des vestiaires.

Ils sont installés dans des conditions telles que l'affichage soit normalement protégé.

La publication et la diffusion des tracts de nature syndicale s'effectuent dans les conditions posées à l'article 2.3.8 ci-après.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux syndicaux sont déterminées par l'article 2.3.9 ci-après.

Article 2.1.3 — Réunions statutaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Des autorisations d'absences non payées seront accordées aux salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales dans la limite de 3 jours ouvrés par an, sous réserve d'un préavis de 15 jours et de la présentation des justificatifs correspondants,

dans des conditions à déterminer au sein de chaque entreprise.

Ces absences ne seront en aucun cas imputées sur les congés payés. Elles n'auront pas pour effet de réduire les droits à congés.

Article 2.1.4 — Congé de formation économique, sociale et syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les pertes de salaires liées aux stages dits de congé de formation économique, sociale et syndicale pris dans les conditions prévues aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, sont supportées par l'employeur et imputées sur la contribution prévue à l'article L. 2135-10-1er du code du travail, qui est fixée à 0,016 au sein de la CCN.

Ce congé peut être fractionné par journée s'il excède 2 jours.

Article 2.1.5 — Fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, le salarié a droit, dans les conditions prévues ci-dessous, à un congé pour fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise, d'une durée minimale de 6 mois et d'une durée maximale de 3 ans, pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

Ce droit à congé est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois, consécutifs ou non, et qui n'a pas bénéficié, au cours des 3 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique ou d'un congé pour la création d'entreprise.

Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 3 mois à l'avance, de la date de départ en congé qu'il a choisie en précisant la durée de ce congé.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire (avec formation, le cas échéant) assorti d'une rémunération actualisée au moins équivalente à la moyenne des augmentations intervenues dans la catégorie.

2. Comité social et économique

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

La mise en place et le renouvellement du comité social et économique (CSE) sont gérés par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Article 2.2.1 — Champ. Entreprises d'au moins 11 salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. La condition d'effectif est déterminée conformément aux dispositions légales (effectif atteint pendant 12 mois consécutifs).

Sauf accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 2314-33 du code du travail, la durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans.

L'employeur peut être invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, lorsque l'institution n'existe pas dans l'entreprise ou l'établissement alors qu'elle est obligatoire. Il doit, dans ce cas, engager la procédure électorale dans le mois suivant la réception de la demande.

Lorsque l'institution n'a pas été créée ou renouvelée en l'absence de candidature, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail qui en envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Le chef d'entreprise doit informer les salariés par tous moyens permettant de conférer une date certaine de l'organisation des élections en vue de l'élection des membres du CSE. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard 90 jours suivant celui de l'affichage.

Les organisations syndicales intéressées (au niveau local, régional ...) sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats. Cette obligation ne concerne pas les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, et pour lesquelles aucun candidat ne s'est présenté dans les 30 jours à compter de l'information de l'organisation des élections conformément aux dispositions de l'article L. 2314-5 du code du travail.

Article 2.2.2 — Modalités des élections du CSE

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les modalités des élections du CSE sont définies par les articles L. 2314-4 à L. 2314-32 du code du travail. L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Elle peut également avoir lieu par vote électronique, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts. Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, conclu majoritairement conformément à l'article L. 2314-6 du code du travail. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Article 2.2.3 — Attributions du CSE

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les attributions du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise, et ont un caractère distinct.

Article 2.2.4 — Attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Les attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés sont définies aux articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail.

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les attributions de la délégation s'exercent au profit des salariés et personnels énumérés à l'article L. 2312-6 du code du travail.

Article 2.2.5 — Attributions du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés sont définies aux articles L. 2312-8, 9 et 10 du code du travail.

Selon l'article L. 2312-8 du code du travail, le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Selon l'article L. 2312-9 du code du travail, le comité social et économique, mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés, exerce également les attributions du comité social et économique prévues à l'article 2.2.1 de la présente convention.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Selon l'article L. 2312-10 du code du travail, lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Sauf accord d'entreprise prévoyant d'autres cas de consultation, le comité social et économique est consulté annuellement sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article 2.2.6 — Moyens et fonctionnement du CSE

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions :

- à chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique ;
- aux représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d'au moins 501 salariés ;
- aux représentants syndicaux au comité social et économique central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Selon les termes de l'article L. 2315-7 du code du travail, le nombre d'heures de délégation des représentants fixé conformément à la réglementation en vigueur en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre des membres de la délégation ne peut être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures dans les autres entreprises.

Le temps dont disposent pour l'exercice de leurs fonctions les représentants syndicaux au CSE est limité à une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois dans les entreprises comprenant de 150 à 200 salariés et 20 heures par mois dans les

entreprises de plus de 200 salariés.

Le temps passé par les représentants syndicaux aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues ci-dessus.

Les heures de délégation des membres élus ou désignés sont considérées et payées comme du temps de travail effectif.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions du CSE à l'initiative de l'employeur est rémunéré comme temps de travail effectif lorsqu'il est effectué sur le temps de travail, ou en dehors du temps de travail et qu'il dépasse, en durée, le temps normal du déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail. Par ailleurs, les frais de déplacement des membres du CSE pour se rendre aux réunions du CSE à l'initiative de l'employeur sont à la charge de ce dernier.

Article 2.2.7 — Composition du CSE

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par la réglementation en vigueur, ou par accord d'entreprise plus favorable, tenant compte de l'effectif de l'entreprise.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Le rôle du suppléant peut être complété par accord d'entreprise.

Le nombre de membres au CSE et le nombre d'heures de délégation peuvent être améliorés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7 du code du travail.

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de plus de 300 salariés peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19 du code du travail.

Article 2.2.8 — Comité social et économique central et comités d'établissements

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Le CSE central est régi par les dispositions des articles L. 2316-1 à L. 2316-19 du code du travail. Les comités d'établissements sont régis par les dispositions des articles L. 2316-20 à L. 2316-26 du code du travail.

Le secrétaire du CSE central bénéficiera d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par semestre.

Article 2.2.9 — Conseil d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les dispositions relatives au conseil d'entreprise sont régies par les articles L. 2321-1 à L. 2321-10 du code du travail. Il peut être mis en place pour traiter des compétences du CSE.

Article 2.2.10 — Comité de groupe

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

La composition, les attributions et le fonctionnement du comité de groupe sont définis par les articles L. 2331-1 à L. 2334-4 du code du travail.

Le secrétaire du comité de groupe bénéficiera d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par semestre.

Article 2.2.11 — Protection des représentants du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les membres du comité social et économique bénéficient d'une protection particulière contre les mesures de licenciement conformément aux dispositions des articles L. 2411-1 à L. 2437-1 et L. 5125-4 du code du travail.

Les règles relatives au licenciement des membres élus du comité social et économique et des représentants syndicaux au CSE sont fixées par les articles L. 2411-1 à L. 2411-22 et R. 2411-1 à R. 2422-1 du code du travail.

Article 2.2.12 — Financement du CSE

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

1. Activités sociales et culturelles (ASC)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés une contribution au moins égale à 1 % du montant des salaires plafonnés de la sécurité sociale payés au cours de l'année, devra être portée au budget des ASC du CSE. Cette contribution ne pourra être inférieure à 0,8 % du montant de la masse salariale brute.

Les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 200 salariés dont la contribution au financement des activités sociales et culturelles se trouve inférieure au pourcentage fixé ci-dessus bénéficieront d'un délai de 3 ans à compter de la date d'application de la convention collective pour assurer ce niveau de contribution. À défaut d'accord d'entreprise pour fixer les modalités de la contribution pendant cette période transitoire, les entreprises concernées seront tenues :

- la 1^{re} année, 0,50 % ;
- la 2^e année, à 0,75 % ;
- la 3^e année, à 1 %.

du montant des salaires plafonnés de la sécurité sociale payés au cours de l'année.

2. Subvention de fonctionnement

Le chef d'entreprise verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

1. 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2000 salariés ;
2. 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins de 2000 salariés. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier (art. L. 2315-61 du code du travail), le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

3. Développement du dialogue social

Article 2.3.1 — Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les parties ont souhaité matérialiser l'importance qu'elles entendent donner au développement du dialogue social dans la branche, par la place privilégiée que doit occuper, dans la réalisation de cet objectif, la négociation collective.

Le présent accord témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quelles que soient leurs tailles, et ce, en application de la loi.

Les parties signataires reconnaissent à l'accord une double fonction :

- celle de fixer les règles de négociation à son niveau ;
- celle d'organiser la négociation d'entreprise dans un cadre que le présent accord détermine.

Elles ont aussi souhaité définir les conditions d'intervention des représentants élus du personnel et des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans le cadre de la négociation collective d'entreprise.

Les parties reconnaissent le rôle essentiel des organisations syndicales représentatives dans le domaine de la négociation collective. À cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

Titre Ier Conditions de la négociation

Article 2.3.2 — Articulations des conventions et accords de branche avec les accords d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

La présente convention de branche a pour vocation de préserver un socle social de garanties aux salariés des entreprises en rappelant les thématiques sur lesquelles l'accord d'entreprise peut prévaloir et selon quelles modalités.

2.3.2.1. Compétences générales de la branche

Salaires : négociation annuelle

Les organisations syndicales liées par une convention collective ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation se fait dans le respect des articles L. 2241-9 et suivants du code du travail.

Négociation triennale

Selon les dispositions de l'article L. 2241-11 du code du travail, la négociation porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les conditions de travail prévisionnelles des emplois et des compétences (art. L. 2241-12 du code du travail), sur les travailleurs handicapés (art. L. 2241-13 du code du travail), et sur la formation professionnelle et l'apprentissage (art. L. 2241-14 du code du travail).

Négociation quinquennale

Selon les dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Selon les dispositions de l'article L. 2241-16 du code du travail, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent une fois tous les 5 ans pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs PEI ou PERCOI lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

2.3.2.2. Compétences exclusives de la branche sur lesquelles l'accord d'entreprise ne peut intervenir :

- la durée et l'aménagement du temps de travail portant sur :
 - les équivalences ;
 - la durée maximale de l'accord collectif portant aménagement du temps de travail (3 ans au plus) au-delà d'un an ;
 - le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit ;
 - la durée maximale de travail des salariés à temps partiel ;
 - le taux de majoration des heures complémentaires (temps partiel) ;
 - le complément d'heures - temps partiel - ;
- les mesures relatives aux CDD et contrat de travail temporaire portant sur :
 - la durée ;
 - le renouvellement ;
 - le délai de carence ;
 - les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier (art. L. 2253-1 du code du travail) ;
 - les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (art. L. 1221-21 du code du travail) ;
 - les conditions de certaines mises à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice (art. L. 1251-7 du code du travail) ;

– la rémunération et l'indemnité d'affaires du salarié porté mentionnées aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

2.3.2.3. Compétences attribuées à la branche pour lesquelles l'accord d'entreprise peut adapter de manière plus favorable ou s'il assure des garanties au moins équivalentes (articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail) :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de financement de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires au sens de l'article L. 912-1 du code de sécurité sociale ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités de poursuite des contrats de travail en dehors des cas prévus par l'article L. 1224-1 du code du travail ;
- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Pour les thèmes relevant de la compétence attributive de la branche, l'accord d'entreprise pourra prévaloir dès lors qu'il assure des garanties au moins équivalentes, lesquelles seront appréciées au regard de dispositions de la convention collective ayant le même objet.

Pour toutes les thématiques non listées aux 2.3.2.2 et 2.3.2.3, les stipulations de l'accord d'entreprise prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention collective ou l'accord de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, les dispositions de la présente convention continuent à s'appliquer.

Article 2.3.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

L'ordre du jour est déterminé par la délégation patronale en concertation avec les organisations syndicales de salariés.

Sur demande écrite d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés, les thèmes de négociation seront inscrits à l'ordre du jour de la prochaine réunion de négociation.

Titre II Conditions de la négociation dans les entreprises et les établissements

Article 2.3.4 — Négociations d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Pour les négociations d'entreprise, la délégation syndicale est composée de salariés appartenant à l'entreprise. Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail dans les conditions prévues selon les termes des articles L. 2232-17 et L. 2232-18 du code du travail.

En vue de la préparation à la négociation, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par an dans les entreprises occupant au moins 500 salariés et 15 heures par an dans celles occupant au moins 1 000 salariés.

Les partenaires sociaux prendront soin, en cas de pluralité d'établissements, de fixer par accord d'entreprise les modalités d'indemnisation des frais de déplacement engagés par les salariés appartenant à la délégation syndicale.

Article 2.3.5 — Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Ces modalités sont totalement fixées aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail, repris intégralement pour des raisons pédagogiques.

Article 2.3.5.1. — Effectif inférieur à 11 salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord ou un avenant de révision aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le présent code. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. Les conditions d'application de ces dispositions, en particulier les modalités d'organisation de la consultation du personnel, sont fixées réglementairement (art. L. 2232-21 du code du travail).

Lorsque le projet d'accord ou d'avenant de révision mentionné à l'article L. 2232-21 est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord d'entreprise valide. L'accord ou l'avenant de révision ainsi conclu peut être dénoncé à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13. L'accord ou l'avenant de révision peut également être dénoncé à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les mêmes articles L. 2261-9 à L. 2261-13, sous réserve des dispositions suivantes (art. L. 2232-22 du code du travail) :

- les salariés représentant les deux tiers du personnel notifient collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur ;
- la dénonciation à l'initiative des salariés ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord.

Les modalités de révision et de dénonciation prévues à l'article L. 2232-22 sont applicables aux accords collectifs quelles qu'aient été les modalités de leur conclusion lorsque l'entreprise vient à remplir postérieurement les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-23

du code du travail.

Article 2.3.5.2. — Effectif habituel compris entre 11 et 20 salariés (absence d'élus)

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, les articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-22-1 s'appliquent (art. L. 2232-23 du code du travail).

Article 2.3.5.3. — Effectif habituel compris entre 11 et moins de 50 salariés (absence de délégué syndical)

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

I. Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés :

1° Soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, étant membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique. À cet effet, une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié ;

2° Soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

Les accords ainsi négociés, conclus, révisés ou dénoncés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

II. La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue au premier alinéa du présent II, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en faveur des membres titulaires composant ladite délégation.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou plusieurs salariés mandatés, s'ils ne sont pas membres de la délégation du personnel du comité social et économique, est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Article 2.3.5.4. — Effectif habituel au moins égal à 50 salariés (absence de délégués syndicaux)

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral (art. L. 2232-25 du code du travail).

Article 2.3.5.5. — Effectif habituel au moins égal à 50 salariés (absence de mandatés du CSE)

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés, en l'absence de membre de la délégation du personnel du comité social et économique mandaté en application de l'article L. 2232-24, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-24 peuvent négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail.

Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 2232-21.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur signature par des membres de la délégation du personnel du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue au 3e alinéa, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en faveur des membres titulaires composant ladite délégation (art. L. 2232-25 du code du travail).

Pour l'application des articles L. 2232-24 et L. 2232-25, l'employeur fait connaître son intention de négocier aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai de 1 mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-24.

À l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec les salariés qui ont indiqué être mandatés par une organisation mentionnée au même article L. 2232-24 ou, à défaut, avec des salariés élus non mandatés, conformément à l'article L. 2232-25 (art. L. 2232-25-1 du code du travail).

Article 2.3.5.6. — Négociation en l'absence de délégué syndical et de manifestation du CSE

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés dépourvues de délégué syndical lorsque, à l'issue de la procédure définie à l'article L. 2232-25-1, aucun membre de la délégation du personnel du comité social et économique n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. À cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Le présent article s'applique de droit dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel.

Les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés sur le fondement du présent article peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral (art. L. 2232-26 du code du travail).

Article 2.3.5.7. — Modalités de négociation

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Pour l'application des articles L. 2232-23-1 et L. 2232-26, chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Le temps passé aux négociations prévues aux articles L. 2232-23-1, L. 2232-24 et L. 2232-25 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues à l'article L. 2315-7. Chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique appelé à participer à une négociation en application des articles L. 2232-23-1, L. 2232-24 et L. 2232-25 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire (art. L. 2232-27 du code du travail).

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2314-19 (art. L. 2232-28 du code du travail).

Article 2.3.5.8. — Règles générales de négociation

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

La négociation entre l'employeur et les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur (art. L. 2232-29 du code du travail).

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 à 3 de la présente sous-section ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire (art. L. 2232-29-1 du code du travail).

Pour l'application de la présente sous-section, le calcul de l'effectif se fait selon les modalités définies aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 (art. L. 2232-29-2 du code du travail).

Article 2.3.6 — Observatoire paritaire de la négociation collective

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

L'observatoire paritaire de la négociation collective est assumé par la CPPNI dans le cadre défini par cette dernière à l'article L. 2232-9 du code du travail et au chapitre IX de la présente convention collective.

Article 2.3.7 — Développement du dialogue social

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Préambule

En complément des dispositions des clauses générales de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, et de bière, les parties signataires du présent accord rappellent le cadre général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel.

Considérant que les mandats syndicaux ou représentatifs du personnel contribuent au développement dans les entreprises de la branche d'un dialogue social constructif et responsable, les parties signataires du présent accord définissent les moyens, notamment d'information et de fonctionnement, permettant aux titulaires de mandats syndical ou représentatif du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes, tant au niveau des entreprises qu'au niveau de la branche professionnelle.

Les parties signataires rappellent le rôle des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel dans le bon fonctionnement et le développement économique et social de l'entreprise.

L'adaptation des moyens, notamment ceux liés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, doit contribuer à l'optimisation du dialogue social pour une meilleure prise en compte possible des attentes des salariés dans le cadre des enjeux et du contexte économique de l'entreprise.

Afin de favoriser la concertation sociale dans l'entreprise, les parties signataires prévoient des dispositions permettant une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice d'un mandat, et un meilleur accompagnement des salariés titulaires de mandats.

L'exercice d'un mandat constitue une étape du parcours professionnel pour les salariés concernés. La qualité de ce parcours contribue à la bonne perception de la représentation du personnel dans l'entreprise.

Conscientes que certains outils et moyens liés à l'exercice du droit syndical et des institutions représentatives du personnel ne peuvent être définis qu'au niveau de l'entreprise, les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à décliner et/ ou compléter par accord les principes définis ci-après, afin de prendre en compte toutes les spécificités d'entreprise et les dispositifs déjà existants.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Titre Ier Moyens d'exercice du mandat des représentants de personnel élus et désignés

Article 2.3.8 — Moyens d'information et de communication

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Tracts

Les tracts, journaux et tout autre document de nature syndicale peuvent être distribués aux salariés, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail (matin, pause déjeuner, fin de journée) dans le respect d'accords ou d'usages plus favorables. Le contenu de ces tracts, journaux et autre document de nature syndicale est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve des dispositions applicables à la presse. Le contenu des tracts, journaux et autres documents demeure sous la responsabilité exclusive des organisations syndicales.

Concernant les salariés itinérants, lorsqu'il n'y a pas de mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale utilisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication, ni de panneau d'affichage syndical sur l'intranet de l'entreprise, les modalités d'information sont déterminées par accord d'entreprise.

Nouvelles technologies de l'information et de la communication

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans la diffusion de l'information syndicale.

L'accès et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication par les institutions représentatives du personnel devront faire l'objet d'échanges ou de négociations au niveau de l'entreprise.

a) En application de l'article L. 2142-6 du code du travail, un accord d'entreprise autorise la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion et les modalités de mise à jour, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter, de refuser ou de répondre à un message.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe.

Lorsque les organisations syndicales bénéficient d'un panneau d'affichage sur l'intranet de l'entreprise, le contenu de l'information demeure sous la responsabilité exclusive des délégués syndicaux.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés, et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

b) Un accord d'entreprise peut prévoir un accès aux systèmes d'information intranet à l'ensemble des élus et mandatés. Dans ce cas, l'accord précise les conditions d'accès et d'utilisation des NTIC.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés, et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

c) Pour les salariés itinérants, des modalités particulières de diffusion seront prévues, si nécessaire, dans l'accord d'entreprise.

d) En cas d'échec de la négociation prévue aux a et b, les organisations syndicales pourront demander une nouvelle négociation à l'issue des

12 mois suivant le constat de désaccord de la négociation précédente.

Réunions d'information

Les parties conviennent que des réunions d'information syndicales pourront être organisées, sous réserve du respect des consignes de sécurité, dans des conditions qui devront être définies par accord d'entreprise, lesquelles pourront améliorer les dispositions légales, conventionnelles et contractuelles.

Article 2.3.9 — Moyens matériels

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Local et matériel

a) Un local sera mis à disposition des organisations syndicales dans les conditions légales et réglementaires.

Le local syndical doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique de type PC ou MAC équipé de logiciels bureautiques, (accès Internet/ Intranet de l'entreprise s'il est rendu accessible par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un téléphone et d'un fax. Les élus et mandatés ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Les autres modalités feront l'objet d'une négociation d'entreprise.

b) L'employeur est tenu de mettre à la disposition des élus et mandatés un local commun aménagé fermant à clé ainsi que le matériel nécessaire pour l'exercice de leurs missions.

Ainsi, le local doit être équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermant à clé, de matériel informatique de type PC ou MAC équipé de logiciels bureautiques, (accès Internet/ Intranet de l'entreprise s'il est rendu accessible par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un téléphone et d'un fax. Les élus et mandatés ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Il est convenu qu'au-delà des règles décrites ci-dessus, les modalités de fonctionnement et d'équipement des locaux pourront faire l'objet d'une négociation d'entreprise.

c) L'accès et l'usage de leur local respectif par les élus du personnel et les organisations syndicales se feront conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le bon usage de ces locaux est sous la responsabilité de ses utilisateurs. L'entretien des locaux est à la charge de l'entreprise.

Article 2.3.10 — Collecte des cotisations

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-2 du code du travail, est rappelé le droit à la collecte des cotisations syndicales pendant ou en-dehors des heures de travail, dans les locaux de travail ou en-dehors. Lorsqu'elle s'effectue à l'intérieur de l'entreprise, la collecte ne doit pas apporter de gêne dans le travail ni mettre en cause la sécurité et le travail des personnes visitées, des produits ou des matériels.

Article 2.3.11 — Crédits d'heures

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Bons de délégation

Dans la mesure du possible, les représentants du personnel planifient leurs absences de leur poste et en informent au préalable leur hiérarchie dans un délai raisonnable. Les bons de délégation, s'ils sont mis en œuvre, ont pour vocation d'informer l'employeur de leur absence. Ils ne constituent pas une autorisation préalable de l'employeur.

Remplacement des salariés exerçant un mandat syndical ou de représentation du personnel

Par voie d'accord collectif, les entreprises pourront prévoir les modalités de remplacement des salariés qui exercent des mandats syndicaux ou électifs, notamment pour les réunions obligatoires.

Réunions préparatoires

Par voie d'accord collectif, les entreprises pourront prévoir que les représentants du personnel au comité social et économique central de l'entreprise (CSECE) et au comité de groupe bénéficient du temps nécessaire à la préparation des réunions de ces instances, sur leur temps de travail. L'accord collectif précisera le nombre et les modalités de ces réunions préparatoires, le temps passé en réunion étant considéré et rémunéré comme du temps de travail effectif. Il prendra en compte les situations spécifiques des salariés itinérants.

Titre II Mandats et fonctions nationales externes à l'entreprise

Article 2.3.12 — Participation aux réunions paritaires nationales de branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les salariés participant aux réunions paritaires de branche bénéficient des dispositions définies par la présente convention collective nationale (art. 9.4).

Titre III Évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales et des mandats de représentants du personnel

Article 2.3.13 — Principe de non-discrimination

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les entreprises s'engagent formellement à ne pas prendre 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,

l'avancement et la rémunération du salarié.

Article 2.3.14 — Évolution professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les parties signataires tiennent à réaffirmer un certain nombre de principes visant 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 correspondant au développement de leurs compétences.

Les entreprises veilleront à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution professionnelle en prévoyant des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles, syndicales représentatives et familiales dans des conditions satisfaisantes pour tous.

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

Article 2.3.15 — Entretien spécifique

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Entretien de début 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 moyens de concilier au mieux l'exercice du (ou des) mandat (s) et de l'activité professionnelle.

Entretien en cours de mandat

À défaut d'entretien périodique, chaque représentant aura un entretien de carrière spécifique s'il en fait la demande.

L'entretien se déroulera avec la personne en charge des ressources humaines dans l'établissement.

L'entretien sera l'occasion de :

- vérifier que, sur le moyen terme, la situation professionnelle d'un élu ou mandaté est normale par rapport à des situations comparables. Si tel n'était pas le cas, une explication devra être donnée sur les raisons de cette différence qui ne pourra se justifier que pour des raisons liées à la situation et à l'activité professionnelle,
- faire le point sur les modalités arrêtées en début de mandat et les modifier si nécessaire.

Entretien de fin de mandat

À l'issue de son (ses) mandat (s), le salarié bénéficie à sa demande d'un entretien ayant pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises au titre de son activité de délégué syndical et/ ou de représentation et de définir des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir.

Article 2.3.16 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les salariés exerçant des mandats ne doivent subir dans leur parcours professionnel aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de ces mandats. L'entreprise vérifiera tous les ans que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats et en fera part aux intéressés notamment lors des entretiens prévus à l'article 2.3.15 ci-dessus, en s'appuyant sur toute étude de rémunérations comparées.

Article 2.3.17 — Formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les parties signataires affirment leur volonté de faciliter l'exercice des mandats.

En cours de mandat, les représentants du personnel et des organisations syndicales doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux différentes sortes d'actions de formation prévues entre autres dans le plan de formation de l'entreprise. Des mesures d'adaptation spécifiques pourront être envisagées afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au(x) mandat(s).

Il s'agit notamment de maintenir à jour les connaissances techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions technologiques.

Pour les salariés consacrant une fraction élevée de leur temps à des fonctions syndicales et/ou de représentation du personnel, les actions de formation peuvent concerner le métier actuel du salarié mais aussi leur permettre de préparer une nouvelle orientation professionnelle en vue de la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Chapitre III Contrat de travail

Article 3.1 — Embauche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Conformément aux dispositions légales, les employeurs devront faire connaître leurs besoins de personnel à Pôle emploi. Une information sur les postes disponibles sera faite selon les modalités convenues dans l'entreprise au comité d'établissement ou d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel.

Les employeurs peuvent également recourir à l'embauchage direct, sous réserve des dispositions légales en vigueur et de l'article 3.13 de la présente convention.

Les offres d'embauchage pourront également être faites par voie de presse, dans les conditions légales.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat écrit stipulant la fonction, la classification, le coefficient, la date d'engagement, la durée et le

lieu de travail, le montant de la rémunération brute, la durée de la période d'essai, la convention collective et les accords d'entreprise applicables.

Ce contrat sera effectif, sous réserve que le salarié soit reconnu apte après la visite médicale prévue par les dispositions légales en vigueur.

Article 3.2 — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Une épreuve de qualification professionnelle, dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme, peut avoir lieu avant ou pendant la période d'essai.

Le contrat de travail à durée indéterminée est confirmé à l'issue d'une période d'essai.

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

Durant la période d'essai, les parties peuvent se séparer sans motif.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

A titre exceptionnel, et après accord des parties, la période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite des durées ci-après.

La durée maximale de la période d'essai, et de son renouvellement, est fixée comme suit :

1. Pour les ouvriers et les employés : 2 mois ; aucun renouvellement n'est possible.
2. Pour les agents de maîtrise et les techniciens : 2 mois ; avec un renouvellement dans une limite de 2 mois.
3. Pour les cadres : 4 mois ; avec un renouvellement dans une limite de 2 mois.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai du salarié en contrat à durée indéterminée et que le contrat prévoit une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si le salarié compte moins de 8 jours de présence dans l'entreprise.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif de groupe ou d'entreprise prévoyant des stipulations plus favorables.

Article 3.3 — Egalité de salaire et d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

A poste et emploi égaux, les employeurs s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination dans les rémunérations entre les hommes et les femmes et entre les salariés français et étrangers.

A cet égard, dans les entreprises, les différents éléments composant le salaire doivent être établis selon des normes identiques.

En outre, les critères de classification, de promotion professionnelle et d'évaluation de postes doivent être communs pour les salariés des deux sexes et pour les salariés français et étrangers.

(1) L'article 3.3 qui rappelle le principe de non-discrimination « dans les rémunérations entre les hommes et les femmes et entre les salariés français et étrangers » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

Article 3.4 — Préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

La durée du délai-congé réciproque est, à l'issue de la période d'essai et hormis le cas de faute grave ou lourde :

- ouvriers, employés : 1 mois ;
- techniciens, agents de maîtrise : 2 mois ;
- cadres : 3 mois.

En cas de licenciement d'un salarié non cadre ayant 2 ans d'ancienneté, le délai-congé sera de 2 mois.

En cas de licenciement pour motif économique d'un technicien ou d'un agent de maîtrise ou d'un cadre âgé de plus de 50 ans et ne bénéficiant pas d'une mesure particulière du plan de sauvegarde de l'emploi (congé de reclassement, FNE, mise à la retraite), le délai de préavis prévu à l'alinéa 1 du présent article sera allongé de 1 mois.

En cas de licenciement, le salarié qui justifierait de l'obligation d'occuper un nouvel emploi, avant la fin du préavis, pourra quitter l'entreprise sans avoir à verser d'indemnité pour inobservation du préavis et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée.

Article 3.5 — Autorisation d'absence pour recherche d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Pendant la période de préavis, que la rupture du contrat de travail soit imputable à l'employeur ou au salarié, ce dernier, s'il a une ancienneté d'au moins 6 mois appréciée au début du préavis, est autorisé, jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour pour rechercher ce nouvel emploi dans la limite :

- d'un crédit de 24 heures par mois de préavis en cas de démission ;
- d'un crédit de 39 heures par mois de préavis effectué en cas de licenciement.

Ces 2 heures pourront être prises alternativement un jour à la convenance de l'entreprise et un jour à la convenance du salarié, ou suivant d'autres modalités à définir d'un commun accord entre l'employeur et le salarié (notamment par journée entière).

Sauf départ volontaire ou faute grave, ces heures seront rémunérées. Ces dispositions ne s'appliquent qu'au personnel sous contrat à durée indéterminée.

Article 3.6 — Indemnité de licenciement des non-cadres

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 décembre 2012

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que les entreprises doivent verser l'indemnité la plus favorable : indemnité conventionnelle ou indemnité légale de licenciement.

La comparaison doit être globale, c'est-à-dire que chaque indemnité doit être calculée selon ses règles propres (conditions d'ancienneté, taux, base de calcul, majoration, plafond ...). Il n'est pas possible de croiser les règles. Ainsi, par exemple, la condition d'ancienneté de 1 an posée par la loi ne peut être cumulée avec le taux de l'indemnité prévu par la convention collective.

A titre indicatif, les tableaux comparatifs ci-après permettent d'identifier le montant d'indemnité le plus favorable selon les situations.

a) Indemnité conventionnelle de licenciement

En cas de licenciement d'un salarié de moins de 65 ans qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, une indemnité de licenciement, sauf si le licenciement est dû à une faute grave, sera attribuée.

La base de calcul de cette indemnité est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération brute perçue au cours des 12 mois (pris en compte dans des conditions normales de travail) ayant précédé le licenciement (ou 36 mois en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas ci-dessus ne peut pas dépasser la valeur de 9/12 de la rémunération annuelle.

Toutefois, en ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article sera majoré de 20 %.

En cas de licenciement d'un salarié de 65 ans ou plus, l'indemnité légale de licenciement sera versée, à l'exclusion de toute autre.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

b) Indemnité légale de licenciement

La loi accorde aux salariés ayant 1 an d'ancienneté une indemnité de licenciement de 1/5 de mois par année entière d'ancienneté, majorée de 2/15 au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse :

1. Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
2. Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ensemble des règles est détaillé aux articles L. 1234-9 et suivants, ainsi que R. 1234-9 et suivants du code du travail.

c) Tableau comparatif indicatif

Ancienneté	Loi	Convention collective	Disposition la plus favorable
De 1 à 2 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté	0	Loi
De 2 à 10 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté	2/10 de mois par année entière d'ancienneté (= 1/5)	Les deux sont équivalentes. La convention collective nationale peut être plus favorable : - en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire, puisque l'assiette de calcul de l'indemnité est constituée des 36 mois précédant le déclassement contre les 12 ou 3 derniers mois pour la loi - l'orsque le salarié est âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans (majoration de 20 %)
De 11 à 20 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté majoré de 2/15 par année au-delà de 10 ans, soit 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans	3/10 par année entière d'ancienneté	La loi est plus favorable sauf dans deux cas qui méritent vérification : - en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire (cf. assiette de calcul de l'indemnité conventionnelle) - lorsque le salarié est âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans (majoration de 20 %)
	Exemple pour 20 ans d'ancienneté : (1/5 x 10) + (1/3 x 10) = 5,33 mois	Exemple pour 20 ans d'ancienneté : (1/5 x 10) + (3/10 x 10) = 5 Le salarié a entre 50 et 57 ans : (1/5 x 10) + (3/10 x 10) + (1/5 x 10) + (3/10 x 10) x 20 % = 6 mois	
Au-delà de 20 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté majoré de 2/15 par année au-delà de 10 ans, soit 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans	4/10 par année entière d'ancienneté	La convention collective est la plus favorable, sauf lorsque la loi conduit à dépasser le plafond de 9/12 de la rémunération annuelle
			NB. - Il faut tenir compte de l'assiette de calcul en cas de déclassement et de la majoration de 20 % dont bénéficient les salariés âgés d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans
	Exemple pour 30 ans d'ancienneté :	Exemple pour 30 ans d'ancienneté :	
	(1/5 x 10) + (1/3 x 20) = 8,67 mois	(1/5 x 10) + (3/10 x 10) + (4/10 x 10) = 9 mois	
		Le salarié a entre 50 et 57 ans (majoration de 20 %) : 10,8 mois	

Article 3.7 — Priorité de réembauchage

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 décembre 2012

Les salariés licenciés pour raison économique ou ayant adhéré au contrat de sécurisation professionnelle mentionnée à l'article L. 1233-65 du code du travail et au congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71 bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 18 mois à compter de la date de la rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 4 mois à compter de la fin du contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi disponible et compatible avec leur qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur. L'employeur est tenu de faire mention dans la lettre de licenciement de cette priorité de réembauchage et de ses conditions de mise en œuvre.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

La reprise de l'ancienneté pour les droits conventionnels se fera en tenant compte du cumul des périodes antérieures de travail à l'exclusion toutefois des droits liés à l'indemnité de licenciement ou de retraite.

(1) L'article 3.7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1233-45 du code du travail.

(Arrêté du 30 septembre 2013 - art. 1)

Article 3.8 — Départ ou mise à la retraite

a) Départ à l'initiative du salarié

Moyennant le délai de prévenance prévu à l'article 3.4 de la présente convention, à l'exception des cadres pour lesquels il faut se référer au délai de préavis prévu aux articles L. 1234-1 et L. 1237-10 du code du travail, lorsque l'initiative appartient au salarié, le contrat de travail peut prendre fin dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite.

Une indemnité de départ en retraite est allouée à la date de cessation de son contrat de travail, dont le montant est égal à :

- 0,5 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'assiette de l'indemnité ci-dessus est la même que celle définie pour l'indemnité conventionnelle de licenciement.

b) Mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise

La mise à la retraite s'effectue dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail.

Article 3.9 — Période militaire et service national

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Les absences pour périodes de présélection militaire sont prévues à l'article 7.7 relatif à l'autorisation d'absence pour événements familiaux. Le départ au service national constitue une suspension du contrat de travail n'entraînant pas l'exécution du préavis légal.

Les jeunes salariés, en fonction au moment de leur départ au service militaire légal, seront réintégrés à leur libération à moins que l'emploi occupé par eux n'ait été supprimé dans le cadre d'un licenciement économique.

Pour bénéficier du droit à réintégration, les intéressés devront, dans le mois précédent ou au plus tard 1 mois après la date de leur libération, faire connaître à leur employeur, soit en se présentant, soit par lettre recommandée, leur intention de reprendre leur emploi.

Si la réintégration des intéressés n'est pas possible à la suite de la suppression de leur emploi, ils conserveront un droit de priorité à l'embauche valable pendant 18 mois, à dater de leur libération, dans un emploi équivalent.

Il est tenu compte de l'ancienneté acquise avant le service militaire, pour l'attribution de tout ce qui d'une façon générale découle de l'ancienneté dans l'entreprise.

Les périodes militaires obligatoires de réserve ne constituent pas une rupture du contrat de travail. L'employeur est tenu de reprendre les personnes qui ont dû quitter leur emploi pour accomplir les périodes obligatoires de réserve.

La durée de ces périodes non rémunérées est considérée néanmoins comme temps de présence pour le calcul de la durée des congés payés.

Article 3.10 — Maternité et congé parental

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 décembre 2012

Les congés de maternité et d'adoption sont autorisés conformément aux textes légaux en vigueur.

Quelle que soit la durée de la suspension, la personne concernée doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle compte reprendre son travail, par lettre recommandée avec avis de réception.

Congé de maternité

En vertu des dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail, toute femme en état de grossesse médicalement constaté ne peut voir résilier son contrat de travail, et ce pendant la période de protection légale.

Les absences motivées par les consultations prénatales, lorsqu'elles se situent pendant la période de travail, seront payées comme temps de travail, déduction faite des indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale, selon les modalités prévues à l'article 3.12 de la présente convention.

Le changement d'emploi provisoire comportant un déclassement demandé par le médecin du travail de l'établissement, du fait d'un état de grossesse constaté, n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Pour un premier ou second enfant, la femme enceinte peut suspendre son contrat de travail 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 10 semaines après celui-ci, soit en tout 16 semaines.

En cas d'état pathologique reconnu résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le contrat peut être suspendu 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 14 semaines après celui-ci, quel que soit le nombre d'enfants déjà nés.

Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes :

1. Pour la naissance de 2 enfants, cette période commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 4 semaines. La période de 22 semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ;
2. Pour la naissance de 3 enfants ou plus, cette période commence 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement.

Si l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^e semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Si la naissance intervient alors que la salariée ou le ménage assume déjà la charge, au sens des prestations familiales, de 2 enfants ou si la salariée a mis au monde 2 enfants nés viables, le congé de maternité sera de 8 semaines avant l'accouchement et de 18 semaines après celui-ci (26 semaines en tout).

Indemnisation du congé de maternité

En ce qui concerne la maternité, le complément d'indemnisation est égal à la différence entre 100 % du salaire net et les indemnités journalières de la sécurité sociale, pendant toute la période légale, 16 semaines pour les 2 premiers enfants, 26 semaines à partir du 3^e enfant.

Congé d'adoption

Le ou la salarié (e), à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

- 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le ménage assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit peut être réparti entre les deux parents dans les conditions posées à l'article L. 1225-40 du code du travail.

Congé parental

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 an à la date de naissance de l'enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation pendant lequel son contrat de travail est suspendu, ou réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Toutefois, lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Article 3.11 — Absences et suspension de contrat

Texte officiel · en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2010

Afin d'éviter la désorganisation du travail, tout salarié absent doit avertir immédiatement son employeur des motifs de son absence et de la durée probable de cette absence et lui adresser les justificatifs dans un délai maximum de 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences pour cause de maladie ou d'accident doivent être confirmées dans les mêmes conditions et justifiées par communication d'un certificat médical et peuvent faire l'objet d'une contre-visite.

En cas de désaccord entre l'avis du médecin traitant et l'avis du médecin mandaté par l'entreprise, le salarié pourra demander une visite complémentaire à un médecin choisi d'un commun accord entre le salarié et l'employeur et payé par ce dernier.

Toute prolongation de l'arrêt de travail devra être signifiée dans les mêmes conditions.

L'incidence des absences pour maladie et accident sur le contrat de travail sont analysées dans l'article 3.12 ci-après.

Les absences pour période militaire de réserve et le congé parental d'éducation constituent une simple suspension du contrat de travail non rémunérée.

En ce qui concerne les mandats électifs, tels que parlementaires, conseillers généraux, régionaux ou municipaux, l'employeur est tenu de laisser au salarié le temps non rémunéré nécessaire pour participer aux séances ou commissions qui en dépendent.

Article 3.12 — Maladie et accident

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

I. – Incidence sur le contrat de travail

1. Maladie et accident de trajet

Les absences dues à une maladie ou un accident de trajet justifiées par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais entraînent sa suspension.

L'employeur peut demander à l'intéressé, par lettre recommandée avec avis de réception, de reprendre son travail dans les 8 jours suivant la première présentation de ladite lettre :

- si l'absence se prolonge au-delà d'une durée de 12 mois, consécutifs ou non, cette durée s'entendant à l'intérieur d'une période de 18 mois consécutifs ;

- et si l'employeur est tenu de remplacer définitivement le salarié, l'absence prolongée de celui-ci perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise, ces conditions étant cumulatives.

Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai, l'employeur pourra rompre le contrat dès lors que la situation objective de l'entreprise, se trouvant perturbée dans son fonctionnement par une absence prolongée ou des absences répétées, entraîne la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif, sous respect de la procédure formelle prévue aux articles L. 1232-1 et suivants du code du travail.

Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. Si un tel reclassement n'est pas possible, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié, sous respect de la procédure de licenciement. Le salarié licencié bénéficie dans ces cas d'une indemnité de rupture égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 3.6 de la présente convention ; en tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. En outre, il bénéficiera d'une priorité de réembauchage telle que prévue à l'article 3.7. de la présente convention.

2. Accident du travail, maladie professionnelle

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 1226-6 et suivants du code du travail.

En cas de licenciement dans le cas prévu au 4e alinéa de l'article L. 1226-12 du code du travail, l'indemnité conventionnelle sera versée, sans qu'elle soit inférieure à l'indemnité légale spécifique prévue dans cette hypothèse.

II. – Garantie de salaire

En cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, les salariés bénéficieront d'un complément d'indemnisation, si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- avertir leur employeur et justifier leur arrêt de travail dans les conditions prévues à l'article 3.11 ;
- avoir, à la date de l'absence, un minimum d'ancienneté de 1 an (sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté européenne ou tout autre pays en cas de mission confiée par l'entreprise ou d'hospitalisation ;
- faire l'objet, le cas échéant, d'une contre-visite par un médecin désigné par l'employeur.

Ce complément d'indemnisation est égal à la différence entre :

- 100 % du dernier salaire brut pendant 45 jours ;
- 85 % du dernier salaire brut pendant les 45 jours suivants,

et les indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale ou de tous autres régimes sociaux. Si les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites (hospitalisation, sanction de la caisse), elles sont réputées servies intégralement pour le calcul du complément.

En tout état de cause, ce complément d'indemnisation ne doit pas conduire à ce que l'intéressé perçoive un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue effectivement s'il avait continué à travailler. Il sera tenu compte notamment du fait que les indemnités journalières de sécurité sociale ne supportent pas de cotisations sociales.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté avec un maximum de 90 jours par période de 12 mois.

Les durées d'indemnisation ci-dessus fixées (45 jours à 100 % et 45 jours à 85 %, majorés par ancienneté) sont augmentées de 50 % en cas d'accident du travail survenu ou de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise. (Les rompus sont arrondis à l'unité immédiatement supérieure.)

Toutefois, les droits à indemnisation correspondant aux périodes d'arrêts de travail supérieurs à 60 jours tels qu'ils sont définis ci-dessus ne s'imposeront qu'en l'absence de dispositions différentes au moins équivalentes mises en place au sein de l'entreprise, qu'il y ait ou non intervention d'un régime de prévoyance, sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord du 10 décembre 1977 sur la mensualisation annexé à la loi du 19 janvier 1978.

L'indemnisation commence, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues au paragraphe 2 du présent article, au premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou d'hospitalisation et au sixième jour d'absence dans les autres cas (y compris accidents de trajet).

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues durant les 12 mois précédant le nouvel arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées à quelque titre que ce soit à l'exclusion du congé de maternité, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle fixée ci-dessus.

Article 3.13 — Promotions

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise, en cas de vacance ou création de poste, l'employeur fera appel par priorité aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste. La liste des postes disponibles sera affichée et communiquée au comité d'établissement ou d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 3.14 — Sécurité et garantie de l'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Une des vocations de l'entreprise est de promouvoir l'emploi. Toutefois, lorsqu'une entreprise est conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherche, en liaison étroite avec le comité d'entreprise, ou à défaut avec les délégués du personnel, et les organismes habilités, toutes les solutions permettant le reclassement du personnel. Une annexe à la présente convention fixe les dispositions conventionnelles sur les problèmes généraux de l'emploi.

Nouveau Chapitre III.1 Le contrat de travail

Article 3.1 — Embauche

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Conformément aux dispositions légales, les employeurs devront faire connaître leurs besoins de personnel à Pôle emploi. Une information sur les postes disponibles sera faite selon les modalités convenues dans l'entreprise aux représentants élus ou mandatés du personnel.

Les employeurs peuvent également recourir à l'embauchage direct, sous réserve des dispositions légales en vigueur et de l'article 3.13 de la présente convention.

Les offres d'embauchage pourront également être faites par voie de presse, dans les conditions légales.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat écrit stipulant la fonction, la classification, le coefficient, la date d'engagement, la durée et le lieu de travail, le montant de la rémunération brute, la durée de la période d'essai, la convention collective et les accords d'entreprise applicables.

Ce contrat sera effectif, sous réserve que le salarié soit reconnu apte après la visite médicale prévue par les dispositions légales en vigueur (art. R. 4626-22 et suivants du code du travail).

Article 3.2 — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Le contrat de travail à durée indéterminée est confirmé à l'issue d'une période d'essai.

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

Durant la période d'essai, les parties peuvent se séparer sans motif.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

À titre exceptionnel, et après accord des parties, la période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite des durées ci-après.

La durée maximale de la période d'essai et de son renouvellement, est fixée comme suit :

- 1° Pour les ouvriers et les employés, de 2 mois ; aucun renouvellement n'est possible ;
- 2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de 2 mois ; avec un renouvellement dans une limite de 2 mois ;
- 3° Pour les cadres, de 4 mois ; avec un renouvellement dans une limite de 2 mois.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai du salarié en contrat à durée indéterminée et que le contrat prévoit une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
- quarante-huit heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené

à 24 heures si le salarié compte moins de 8 jours de présence dans l'entreprise.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai.

Article 3.3 — Égalité de salaire et d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

À poste et emploi égaux, les employeurs s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination dans les rémunérations entre les hommes et les femmes et entre les salariés français et étrangers.

À cet égard, dans les entreprises, les différents éléments composant le salaire doivent être établis selon des normes identiques.

En outre, les critères de classification, de promotion professionnelle et d'évaluation de postes doivent être communs pour les salariés des deux sexes et pour les salariés français et étrangers.

Article 3.4 — Préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

La durée du délai congé réciproque est, à l'issue de la période d'essai et hormis le cas de faute grave ou lourde :

- ouvriers, employés : 1 mois ;
- techniciens, agents de maîtrise : 2 mois ;
- cadres : 3 mois.

En cas de licenciement d'un salarié non-cadre ayant deux ans d'ancienneté, le délai congé sera de 2 mois.

En cas de licenciement pour motif économique d'un technicien ou d'un agent de maîtrise ou d'un cadre âgé de plus de cinquante ans et ne bénéficiant pas d'une mesure particulière du plan de sauvegarde de l'emploi ou de rupture conventionnelle collective, le délai de préavis prévu à l'alinéa 1 du présent article sera allongé de 1 mois.

En cas de licenciement, le salarié qui justifierait de l'obligation d'occuper un nouvel emploi, avant la fin du préavis, pourra quitter l'entreprise sans avoir à verser d'indemnité pour inobservation du préavis et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée.

Article 3.5 — Autorisation d'absence pour recherche d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Pendant la période de préavis, que la rupture du contrat de travail soit imputable à l'employeur ou au salarié, ce dernier, s'il a une ancienneté d'au moins 6 mois appréciée au début du préavis, est autorisé, jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour pour rechercher ce nouvel emploi dans la limite :

- d'un crédit de 24 heures par mois de préavis en cas de démission ;
- d'un crédit de 39 heures par mois de préavis effectué en cas de licenciement.

Ces heures pourront être prises alternativement 1 jour à la convenance de l'entreprise et 1 jour à la convenance du salarié, ou suivant d'autres modalités à définir d'un commun accord entre l'employeur et le salarié (notamment par journée entière).

Sauf départ volontaire ou faute grave, ces heures seront rémunérées. Ces dispositions ne s'appliquent qu'au personnel sous contrat à durée indéterminée.

Article 3.6 — Indemnité de licenciement (non-cadres)

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

En cas de licenciement d'un salarié qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, une indemnité de licenciement, sauf si le licenciement est dû à une faute grave ou lourde, est versée.

La base de calcul de cette indemnité est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération brute perçue au cours des 12 mois (pris en compte dans des conditions normales de travail) ayant précédé le licenciement (ou 36 mois en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité de licenciement appliquée à 1 année incomplète est proratisée. Au cas où une formule légale de calcul s'avérerait plus favorable, elle serait appliquée.

En ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article sera majoré de 20 %.

En cas de licenciement d'un salarié de 65 ans ou plus, l'indemnité légale de licenciement sera versée, à l'exclusion de toute autre.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

Article 3.7 — Priorité de réembauche

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les salariés licenciés pour raison économique ou ayant adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle mentionnée à l'article L. 1233-65 du code du travail ou au congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71 du code du travail bénéficient d'une priorité de réembauche

durant un délai de dix-huit mois à compter de la date de la rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai d'un an suite à la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi disponible et compatible avec leur qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur. L'employeur est tenu de faire mention dans la lettre de licenciement de cette priorité de réembauche et de ses conditions de mise en œuvre.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

La reprise de l'ancienneté pour les droits conventionnels se fera en tenant compte du cumul des périodes antérieures de travail à l'exclusion toutefois des droits liés à l'indemnité de licenciement ou de retraite.

Article 3.8 — Départ ou mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

a) Un départ à l'initiative du salarié

Moyennant le délai de prévenance prévu à l'article L 1234-1 du code du travail ou à l'article 3.4 ci-dessus, lorsque l'initiative appartient au salarié, le contrat de travail peut prendre fin dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite.

Une indemnité de départ en retraite est allouée à la date de cessation de son contrat de travail, dont le montant est égal à :

- 0,5 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'assiette de l'indemnité ci-dessus est définie selon les modalités de l'article D. 1237-2 du code du travail.

b) Une mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés ayant atteint l'âge prévu aux articles L. 351-1, L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, ne constitue pas un licenciement. Elle doit se faire dans le respect des dispositions prévues à l'article L 1237-5 du code du travail.

Ainsi, moyennant le délai de prévenance prévu à l'article 3.4 de la présente convention ou à l'article D. 1237-1 du code du travail en son alinéa 1, lorsque l'initiative appartient à l'employeur, le contrat de travail peut prendre fin, dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite au régime général à taux plein, sous les conditions visées au paragraphe ci-dessus.

La mise à la retraite, dans les conditions prévues au présent article ouvre droit au versement d'une indemnité conventionnelle au moins égale à l'indemnité légale de licenciement définie à l'article R. 1234-2 du code du travail en l'état de son contenu.

Cette indemnité est majorée de 30 % pour les salariés âgés de moins de 61 ans révolus, l'âge étant apprécié au moment de leur départ effectif de l'entreprise et majorée de 20 % pour les salariés âgés de plus de 61 ans révolus jusqu'à 65 ans au maximum, sans préjudice de la possibilité pour les entreprises ou établissements de fixer une indemnité plus favorable.

Les dispositions du précédent alinéa ne sont pas opposables aux accords collectifs d'entreprise relatifs à des mécanismes conventionnels de préretraites ou de cessation anticipée d'activité conclus avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 3.9 — Réserve opérationnelle et service national

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les modalités définies par les articles L. 3142-89 et suivants, L. 3142-95 et suivants du code du travail s'appliquent. Ainsi, les absences dues à ces titres (réserve opérationnelle et service national) constituent une suspension du contrat de travail.

Les périodes de réserve opérationnelle et de service national ne constituent pas une rupture du contrat de travail. L'employeur est tenu de reprendre les personnes qui ont dû quitter leur emploi pour accomplir ces périodes obligatoires.

La durée de ces périodes non rémunérées est considérée néanmoins comme temps de présence pour le calcul de la durée des congés payés et d'ancienneté.

Article 3.10 — Maternité et congé parental

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les congés de maternité et d'adoption sont autorisés conformément aux textes légaux en vigueur, applicables en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables.

Quelle que soit la durée de la suspension, la personne concernée doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle compte reprendre son travail, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Congé de maternité

En vertu des dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail, toute femme en état de grossesse médicalement constaté ne peut voir résilier son contrat de travail, et ce, pendant la période de protection légale.

Les absences motivées par les consultations prénatales, lorsqu'elles se situent pendant la période de travail, seront payées comme temps de travail, déduction faite des indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale, selon les modalités prévues à l'article 3.12 de la présente convention.

En cas de changement d'emploi provisoire comportant un déclassement demandé par le médecin du travail de l'établissement, du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressé bénéficie du maintien de son salaire de base antérieur.

La femme enceinte peut suspendre son contrat de travail 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 10 semaines après celui-ci, soit en tout 13 semaines.

En cas d'état pathologique reconnu résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le contrat peut être suspendu 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 14 semaines après celui-ci.

En cas de naissances multiples, la durée pendant laquelle la salariée peut suspendre son contrat postérieurement à l'accouchement est prolongée de 2 semaines.

Si l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6e semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Si la naissance intervient alors que la salariée ou le ménage assume déjà la charge, au sens des prestations familiales, de deux enfants ou si la salariée a mis au monde deux enfants nés viables, le congé de maternité sera de 8 semaines avant l'accouchement et de 18 semaines après celui-ci (26 semaines en tout).

En cas de naissances multiples au sens de l'article L. 1225-18 du code du travail, les modalités légales s'appliquent. Toutes les dispositions légales prévues aux articles L. 1225-16 et suivants du code du travail s'appliquent par ailleurs.

Indemnisation du congé maternité

En ce qui concerne la maternité, le complément d'indemnisation est égal à la différence entre 100 % du salaire net et les indemnités journalières de sécurité sociale, pendant les périodes légales.

Congé d'adoption

Le ou la salarié (e), à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 12 semaines en cas d'adoptions multiples.

Cette période est portée à 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le ou la salarié (e) ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Toutefois, lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à celui qui bénéficie des dispositions de l'article L. 298-3 du code de la sécurité sociale.

Congé parental

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation pendant lequel son contrat de travail est suspendu, ou réduire sa durée de travail à la moitié de celle applicable à l'entreprise dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail. L'activité à temps partiel ne peut être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Toutefois, lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à mi-temps, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à mi-temps, soit de transformer l'activité à mi-temps en congé parental.

Les durées sont fixées à l'article L 1225-48 du code du travail.

Article 3.11 — Absences et suspension de contrat

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Afin d'éviter la désorganisation du travail, tout salarié absent doit avertir immédiatement son employeur des motifs de son absence et de la durée probable de cette absence, et lui adresser les justificatifs dans un délai maximum de 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident doivent être confirmées dans les mêmes conditions et justifiées par communication d'un certificat médical et peuvent faire l'objet d'une contre-visite.

En cas de désaccord entre l'avis du médecin traitant et l'avis du médecin mandaté par l'entreprise, le salarié pourra demander une visite complémentaire à un médecin choisi d'un commun accord entre le salarié et l'employeur et payé par ce dernier.

Toute prolongation de l'arrêt de travail devra être signifiée dans les mêmes conditions.

L'incidence des absences pour maladie et accident sur le contrat de travail est analysée dans l'article 3.12, ci-après.

Les absences pour période militaire de réserve et le congé parental d'éducation constituent une simple suspension du contrat de travail non rémunérée.

En ce qui concerne les mandats électifs, tels que parlementaires, conseillers généraux, régionaux ou municipaux, l'employeur est tenu de laisser au salarié le temps non rémunéré nécessaire pour participer aux séances ou commissions qui en dépendent dans les conditions fixées par la loi (art. L. 2123-1 du code général des collectivités territoriales).

Article 3.12 — Maladie et accident

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

I. Incidence sur le contrat de travail

1. Maladie et accident de trajet

Les absences dues à une maladie ou un accident de trajet justifiées par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais entraînent sa suspension.

L'employeur peut demander à l'intéressé, par lettre recommandée avec accusé de réception de reprendre son travail dans les 8 jours suivant la première présentation de ladite lettre :

- si l'absence se prolonge au-delà d'une durée de 12 mois, consécutifs ou non, cette durée s'entendant à l'intérieur d'une période de 18 mois consécutifs ; et
- si l'employeur est tenu de remplacer définitivement le salarié, l'absence prolongée de celui-ci perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise, ces conditions étant cumulatives.

Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai, l'employeur pourra rompre le contrat dès lors que la situation objective de l'entreprise, se trouvant perturbée dans son fonctionnement par une absence prolongée ou des absences répétées, entraîne la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif, sous respect de la procédure formelle prévue aux articles L. 1232-1 et suivants du code du travail.

Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. Si un tel reclassement n'est pas possible, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié, sous respect de la procédure de licenciement.

Le salarié licencié bénéficie dans ces cas d'une indemnité de rupture égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 3.6 de la présente convention ; en tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

En outre, il bénéficiera d'une priorité de réembauche telle que prévue à l'article 3.7 de la présente convention.

2. Accident du travail, maladie professionnelle

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 1226-6 et suivants du code du travail.

En cas de licenciement dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 1226-12 du code du travail, l'indemnité conventionnelle sera versée, sans qu'elle soit inférieure à l'indemnité légale spécifique prévue dans cette hypothèse.

II. Garantie de salaire

En cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, les salariés bénéficieront d'un complément d'indemnisation, si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- avertir leur employeur et justifier leur arrêt de travail dans les conditions prévues à l'article 3.11. ci-dessus ;
- avoir, à la date de l'absence, un minimum d'ancienneté d'un an (sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la communauté européenne ou tout autre pays en cas de mission confiée par l'entreprise ou d'hospitalisation ;
- faire l'objet, le cas échéant, d'une contre-visite par un médecin désigné par l'employeur.

Ce complément d'indemnisation est égal à la différence entre :

- 100 % du dernier salaire brut pendant 45 jours ;
- 85 % du dernier salaire brut pendant les 45 jours suivants,

et les indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale ou de tous autres régimes sociaux. Si les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites (hospitalisation, sanction de la caisse), elles sont réputées servies intégralement pour le calcul du complément.

En tout état de cause, ce complément d'indemnisation ne doit pas conduire à ce que l'intéressé perçoive un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue effectivement s'il avait continué à travailler. Il sera tenu compte notamment du fait que les indemnités journalières de sécurité sociale ne supportent pas de cotisations sociales.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté avec un maximum de 90 jours par période de 12 mois.

Les durées d'indemnisation ci-dessus fixées (45 jours à 100 % et 45 jours à 85 %, majorés par ancienneté) sont augmentées de 50 % en cas d'accident du travail survenu ou de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise. (Les rompus sont arrondis à l'unité immédiatement supérieure.)

Toutefois, les droits à indemnisation correspondant aux périodes d'arrêts de travail supérieurs à 60 jours tels qu'ils sont définis ci-dessus ne s'imposeront qu'en l'absence de dispositions différentes au moins équivalentes mises en place au sein de l'entreprise, qu'il y ait ou non intervention d'un régime de prévoyance, sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord du 10 décembre 1977 sur la mensualisation annexée à la loi du 19 janvier 1978.

L'indemnisation commence, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues au paragraphe 2 du présent article, au premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou d'hospitalisation et au sixième jour d'absence dans les autres cas (y compris accidents de trajet)

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues durant les 12 mois précédant le nouvel arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées à quelque titre que ce soit à l'exclusion du congé maternité, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle fixée ci-dessus.

Article 3.13 — Promotions

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise, en cas de vacance ou création de poste, l'employeur fera appel par

priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste. La liste des postes disponibles sera affichée et communiquée aux représentants du personnel élus ou mandatés.

Article 3.14 — Sécurité et garantie de l'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Une des vocations de l'entreprise est de promouvoir l'emploi. Toutefois, lorsqu'une entreprise est conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherche, en liaison étroite avec les représentants du personnel élus ou mandatés, et les organismes habilités, toutes les solutions permettant le reclassement du personnel.

Chapitre III.2 Problèmes généraux de l'emploi

Article 3.15.1 — Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Les dispositions ci-dessous sont applicables aux établissements qui font l'objet de réduction ou de modification d'effectifs pour des raisons économiques, notamment fusion, concentration, restructuration, reconversion, mutation technologique, nécessité de sauvegarde de la compétitivité, cession d'activité, selon les dispositions de l'article L. 1233-3 du code du travail auquel il est fait référence.

Article 3.15.2 — Information des représentants du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Sans préjudice des informations générales communiquées régulièrement par l'employeur (notamment BDES E), le comité social et économique et les délégués syndicaux de l'établissement concerné faisant l'objet d'un projet visé au 3.15.1 ci-dessus sont tenus informés des mesures envisagées touchant l'emploi et des délais dans lesquels elles sont susceptibles intervenir, de telle sorte qu'avant toute décision définitive concernant les mesures d'application, l'ensemble du projet soit examiné paritairement.

À cette fin, une réunion d'information préliminaire devra être organisée par l'employeur avec les représentants du personnel concernés au moins 30 jours avant les entretiens préalables ou avant la première réunion prévue par les dispositions du livre II titre III chapitre III du code du travail (articles L. 1233-1 et suivants du code du travail), lesquelles font courir les délais de consultation et de désignation d'un expert.

L'employeur peut demander aux représentants du personnel de tenir confidentielles tout ou partie des informations qu'il communique et déclarées comme telles.

La même obligation d'information concerne le comité social et économique central (ou le conseil d'entreprise) s'il est concerné par le projet en question.

Article 3.15.3 — Consultation des représentants du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Lorsque les représentants du personnel sont consultés dans le cadre de leurs compétences légales, sur un projet de licenciement pour des raisons économiques dans le cadre des articles L. 1233-8 et suivants, L. 1233-21 et suivants du code du travail, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

L'employeur doit adresser aux représentants du personnel tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif et notamment ceux énumérés aux articles L. 1233-10, L. 1233-31 et 32 du code du travail, selon la nature du projet.

Il en est de même en cas de projet de rupture conventionnelle collective (L. 1237-19 du code du travail).

En vue d'assurer une information complète des instances représentatives et de leur permettre de jouer effectivement leur rôle consultatif, tel qu'il a été défini par la loi, la direction doit, dans un document écrit joint à la convocation, en cas de projet de licenciement collectif :

- leur donner les raisons économiques, financières, techniques, l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis ;
- leur préciser le nombre de salariés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles et les emplois concernés ;
- leur préciser les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, lesquels prendront notamment en compte les charges de famille et en particulier celle des parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment les personnes relevant d'un handicap et les salariés âgés, enfin les qualités professionnelles appréciées par catégorie ;
- leur indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements et les mesures de nature économique envisagées ;
- le cas échéant, les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, qui feront état des échanges intervenus lors de la phase d'information prévue à l'article 3.15.2 ci-dessus, les mesures destinées à éviter ou réduire les licenciements et à favoriser les reclassements ;
- le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

En cas de projet d'une négociation d'accord de rupture conventionnelle collective, les représentants élus et désignés du personnel recevront les informations prévues aux articles L. 1237-19 et suivants du code du travail.

L'ensemble de ces informations est simultanément porté à la connaissance de l'autorité administrative compétente à laquelle seront adressés les procès-verbaux des réunions prévues notamment aux articles L. 1233-29 et 30 et L. 1237-19 et suivants du code du travail.

Article 3.15.4 — Dispositions particulières en matière de prévention du licenciement pour motif économique et de rupture du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

I. Rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité

En application des articles L. 1237-17 et suivants du code du travail (notamment L. 1237-18 et L. 1237-19), les partenaires sociaux peuvent négocier, par accord collectif, des ruptures d'un commun accord des contrats de travail sous la forme d'une rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité. Ces ruptures, qui ne sont ni un licenciement, ni une démission, reposent sur le consentement mutuel de l'employeur et du salarié concerné, qui sera recherché une fois obtenue la validation de l'accord par l'administration. Le congé de mobilité peut être proposé par l'employeur soit dans le cadre d'un accord de RCC, soit dans le cadre d'un accord de GPEC. Il est rappelé qu'un RCC est incompatible avec une fermeture d'établissement.

II. Prévention du licenciement pour motif économique

Modification du contrat de travail pour motif économique

Afin de limiter le nombre de licenciements pour motif économique liés à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à la nécessité de sauvegarde de la compétitivité, l'entreprise fait recours, lorsque cela est possible, à la modification du contrat de travail pour motif économique, tel que défini à l'article L. 1233-3 du code du travail, ce qui n'entraîne, pour le salarié, ni classement, ni rémunération inférieurs.

En ce cas, la proposition de modification est faite en application de l'article L. 1222-6 du code du travail. Dans ce cadre, le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la proposition par LRAR, pour faire connaître son refus.

Ce délai est de 15 jours lorsque l'entreprise se trouve en redressement ou en liquidation judiciaire.

À défaut de réponse dans les délais visés ci-dessus, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

III. Mesures préventives et plan de sauvegarde de l'emploi

La direction devra envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur le CSE, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la direction soumettra au CSE un plan de sauvegarde de l'emploi (établi conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur) qui devra lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 3.15.3 ci-dessus. Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente.

Le plan de sauvegarde de l'emploi (art. L. 1233-62 du code du travail) prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutations, etc. ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes en situation de handicap (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- aide au retour au pays d'origine ;
- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'APEC et les maisons de l'emploi ;
- conventions avec le fonds national de l'emploi ou l'organisme substitué ;
- congé de reclassement et convention de reclassement personnalisée dans les conditions prévues par la loi et les accords nationaux interprofessionnels étendus ;
- actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités ;
- actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés.

Une attention particulière devra être portée au cas des salariés âgés présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique. Les parties concernées rechercheront les solutions les plus appropriées afin de répondre à ces problèmes considérés comme essentiels.

La direction mettra à l'étude (dans les délais prévus aux articles ci-dessous) les suggestions relatives au plan de sauvegarde de l'emploi que présenterait le CSE et leur donnera une réponse motivée.

Les représentants du personnel sont régulièrement informés de l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi au cours de l'année qui suit la notification des licenciements, ainsi que l'Administration du travail.

Article 3.15.5 — Procédure de licenciement concernant un nombre de salariés au moins égal à dix

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Conformément aux dispositions des articles L. 1233-29 et L. 1233-30 du code du travail, il est rappelé que :

- dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 1233-1 du code du travail où sont occupés habituellement plus de 10 salariés et moins de 50 salariés, les employeurs qui projettent de prononcer un licenciement pour motif économique sont tenus de réunir et de consulter le CSE lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 dans une même période de 30 jours ;
- dans les entreprises ou établissements mentionnés ci-dessus où sont occupés habituellement au moins 50 salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le CSE ;

– dans les entreprises ou établissements concernés, le CSE tient au moins deux réunions. Pour les réunions prévues aux articles L. 1233-30 et suivants du code du travail, les délais légaux s'appliqueront.

Les dispositions de cet article s'appliquent sans préjudice de celles figurant aux articles L. 1233-4 et suivants du code du travail s'agissant de l'obligation de reclassement.

Le CSE rend son avis dans les délais légaux notamment selon les modalités prévues à l'article L. 1233-30 du code du travail.

Article 3.15.6 — Procédure de licenciement concernant moins de 10 salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de 10 salariés, dans une même période de 30 jours, le licenciement de chacun des salariés doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant, sans préjudice des délais préalables de consultation le cas échéant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge après la réunion de consultation prévue avec les représentants du personnel ;
- un entretien dans les conditions prévues aux articles L. 1233-11 et suivants du code du travail ;
- un délai de 7 jours (porté à 15 en cas de licenciement individuel pour raisons économiques d'un salarié appartenant à l'encadrement) entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement, et ce, indépendamment du délai de réflexion donné en cas de contrat de sécurisation professionnelle ;
- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue aux articles L. 1233-15 et suivants du code du travail ;
- pour s'efforcer de réduire autant que possible le nombre de licenciements, la direction s'inspirera des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi prévues à l'article 3.15.4 ci-dessus ;
- pour rappeler la priorité de réembauchage d'un salarié licencié pour motif économique dans un délai de 1 an avec proposition de poste correspondant à sa qualification.

Lorsqu'une entreprise assujettie à la législation sur les CSE a procédé pendant 3 mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de 10 personnes au total, sans atteindre 10 personnes dans une même période de 30 jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 3 mois suivants est soumis aux dispositions prévues régissant les projets de licenciement d'au moins 10 salariés (art. L. 1233-27 du code du travail).

Article 3.15.7 — Commission paritaire nationale de l'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Les parties signataires du présent accord ont décidé de maintenir l'existence de la commission paritaire nationale de l'emploi dans son apport spécifique dans le cadre de la CPPNI.

La commission paritaire nationale a pour tâche, dans ce contexte :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi ;
- de procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre.

Lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique portera sur au moins 10 salariés appartenant à la même entreprise, la commission paritaire nationale de l'emploi sera informée par la direction sitôt que le CSE l'aura lui-même été.

D'autre part, si des difficultés surviennent au sein du CSE au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission paritaire nationale de l'emploi compétente pourra être saisie.

La commission paritaire nationale de l'emploi sera tenue informée chaque année et de la situation de l'emploi et de son évolution, lors de la réunion annuelle sur le rapport de branche.

Article 3.15.8 — Introduction de nouvelles technologies (art. L. 2312-8 du code du travail)

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

L'ampleur et le rythme des mutations technologiques peuvent induire une évolution des emplois et des modes d'organisation du travail dans les entreprises. Les parties signataires, affirmant à cette occasion leur souci de ne pas voir dissocier le progrès technique du progrès social et de confirmer la place prééminente de la personne dans le travail, conviennent que l'introduction de nouvelles technologies doit être considérée comme une opportunité pour : étudier et permettre l'amélioration des modes d'organisation, de la sécurité, des conditions de travail, de la qualité, adapter la formation, la qualification du personnel et, si besoin est, revoir la durée et aménager les temps de travail.

Les parties signataires tiennent à affirmer que l'introduction des nouvelles technologies doit être précédée d'un large processus de concertation et de négociation pour préserver l'emploi, améliorer les conditions de travail et assurer ainsi la réussite économique et sociale des entreprises.

Pour réussir la mise en place des nouvelles technologies et leur maîtrise par les salariés, une démarche prévisionnelle concertée doit être mise en place, à partir d'analyses prospectives pour :

- identifier suffisamment à l'avance les évolutions des emplois et des qualifications ;
- détecter les besoins de formation correspondant aux nouvelles compétences requises ;
- prendre en considération les changements d'emploi ;
- favoriser les promotions et anticiper les conversions et les reclassements qui s'avéreraient nécessaires ;

- tenir compte de l'impact environnemental des projets.

Le présent article prévoit, au niveau des entreprises :

- la consultation des institutions représentatives du personnel ;
- la négociation avec les représentants des organisations syndicales ;
- l'information et la participation des salariés ;
- l'évolution professionnelle et des conditions de travail et de santé des salariés ;
- la mise en œuvre de garanties pour le personnel concerné, et notamment pour les salariés affectés à un emploi de moindre qualification.

Les parties signataires recommandent aux entreprises, et notamment à celles de moins de 300 salariés, de se tenir informées et d'utiliser l'ensemble des aides publiques à la modernisation négociée.

1. Domaine d'application

Projet important d'introduction de nouvelles technologies

Les dispositions du présent article s'appliquent à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur certains des points suivants : l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation, les conditions ou l'organisation du travail.

Pour apprécier l'importance d'un projet d'introduction de nouvelles technologies, les parties se réfèrent aux principes dégagés par les juges du fond : la notion de projet important est notamment appréciée en fonction de l'ampleur des investissements, de leur caractère innovant, des effets attendus sur la production et sur le plan social, l'évolution normale et constante des processus de fabrication et de contrôle ne constituant pas, en soi, l'introduction d'une nouvelle technologie.

Projets courants d'introduction de nouvelles technologies

En ce qui concerne les projets courants d'introduction de nouvelles technologies, les entreprises doivent prévoir des dispositions pour que :

- des solutions appropriées soient recherchées pour les salariés qui peuvent rencontrer des difficultés d'adaptation de par leur niveau de formation, leur aptitude professionnelle, leur âge, ou représentant des caractéristiques sociales les exposant plus particulièrement aux conséquences de l'évolution technologique ;
- soient intégrés parmi les objectifs des progrès techniques réalisés : un développement des capacités d'initiative des salariés, une prise en compte de leurs compétences, une valorisation de leurs aptitudes professionnelles, une amélioration des conditions et de l'organisation du travail ;
- un bilan des évolutions technologiques et des modifications intervenues dans l'organisation du travail soit périodiquement présenté au CSE et aux délégués syndicaux.

2. Information et consultation du CSE

Le CSE, du fait même de ses attributions, est impliqué dans le processus de mise en œuvre de nouvelles technologies.

Le CSE sera informé et consulté dès le moment où un projet important répondant aux conditions fixées au 1er alinéa du point 1 ci-dessus est suffisamment avancé pour en permettre un examen concret et avant toute décision irréversible de sa mise en œuvre.

Au minimum 1 mois avant la date prévue pour la réunion d'information du CSE prévue au 3.15.2, ses membres reçoivent :

D'une part :

Les éléments d'information nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir sur le personnel.

À cet effet, une note écrite leur est remise exposant :

- les objectifs économiques, techniques et sociaux auxquels répond le projet ;
- les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent ;
- le calendrier prévisionnel de la mise en œuvre ;
- les modifications prévues du processus de fabrication ou des méthodes de travail ;
- les effets prévisibles sur l'emploi à court et moyen terme, l'organisation du travail, les besoins de formation, la qualification, la rémunération du personnel, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité,

D'autre part :

Le plan de reclassement prévu au point 5 du présent article.

Si, dans les entreprises d'au moins 50 salariés (art. L. 1233-34 CT), la majorité des membres élus décide de recourir à l'assistance de l'expert rémunéré par l'entreprise dans les conditions prévues aux articles L. 2315-78 et suivants du code du travail en phase de consultation, les parties signataires conviennent que la réunion du CSE au cours de laquelle, au vu du rapport d'expertise, il donne son avis, a lieu dans les délais impartis par l'article R. 2312-6 du code du travail.

Préalablement à la réunion au cours de laquelle le CSE donne son avis, il reçoit communication des avis ou observations exprimés par ses commissions spécialisées, dans les conditions prévues au point 3 du présent article.

Au terme de la consultation, l'employeur fait connaître au CSE sa réponse motivée aux propositions qui lui ont été faites ainsi que sa décision.

3. Commission santé, sécurité et conditions de travail

Lorsqu'elle est instituée (art. L. 2315-36 du code du travail), la CSSCT fait l'objet des informations prévues aux articles L. 2315-36 et suivants du code du travail. Le recours à tout expert légal relève de la compétence du CSE.

4. Négociation avec les organisations syndicales

Les délégués syndicaux reçoivent les mêmes documents d'information et dans les mêmes délais que ceux communiqués au CSE. Ils reçoivent également l'avis émis par ce dernier.

Les implications sociales de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies seront prises en compte dans le cadre de la négociation collective annuelle obligatoire ou dans le cadre d'une négociation spécifique.

5. Plan de sauvegarde de l'emploi et de reclassement (art. L. 1233-61 et suivants du code du travail)

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les CSE lorsque le projet important d'introduction de nouvelles technologies affecte le volume et la nature des emplois, un plan est élaboré pour faciliter d'adaptation du personnel aux nouveaux processus de fabrication ou de travail et le reclassement des salariés dont la mutation serait nécessaire. Des solutions appropriées seront recherchées pour répondre aux besoins des catégories les plus exposées, dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi.

Ce plan sera soumis à l'avis du CSE au cours des procédures d'information et de consultation prévues au point 2.

Il sera également transmis à la CSSCT, ainsi qu'aux délégués syndicaux, dans les conditions prévues aux points 3 et 4 du présent article.

Ce plan devra comprendre l'énumération des mesures envisagées pour permettre les adaptations nécessaires en temps utile, et notamment :

- rechercher toutes les mesures qui pourraient avoir des effets positifs sur l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de formation individualisées ;
- faciliter, pour les salariés, la maîtrise des nouvelles technologies et leur adaptation aux nouveaux modes d'organisation du travail ;
- favoriser, en priorité, le reclassement et l'évolution des salariés appelés notamment à changer d'emploi dans l'entreprise.

En application des articles L. 1233-61 et suivants du code du travail, le CSE sera régulièrement informé et périodiquement consulté pour lui permettre de donner son avis sur l'évolution et la réalisation de ce plan.

6. Discretion et secret

Les membres du CSE et les délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

7. Formation

Les actions de formation liées à l'introduction de nouvelles technologies font partie des domaines de formation prioritaires dans les entreprises de la branche.

Les entreprises intégreront cette priorité dans leur politique et complèteront leur budget de formation pour que les salariés concernés se voient proposer en temps utile les formations leur permettant d'acquérir les compétences rendues nécessaires par les évolutions technologiques et de saisir les opportunités de développement de carrière.

Pour apprécier et définir les besoins de formation, des études et analyses seront menées telles que définies dans l'introduction du présent article.

Les entreprises prévoient les formations nécessaires dès que les projets de modernisation sont suffisamment avancés pour en permettre une définition précise et afin que ces formations puissent être dispensées préalablement à la mise en route des installations correspondantes. À cet effet, les entreprises prennent les mesures d'organisation du travail appropriées.

Lorsque l'introduction de nouvelles technologies sera de nature à entraîner la modification ou la disparition de postes de travail, les entreprises proposeront aux salariés concernés une formation appropriée permettant d'acquérir la qualification nécessaire pour répondre aux évolutions technologiques ou pour permettre autant que possible d'accéder à un emploi équivalent dans l'entreprise.

8. Organisation et conditions de travail

L'introduction de nouvelles technologies est l'occasion d'examiner la durée et l'organisation du temps de travail et de rechercher de nouvelles formes de fonctionnement des unités de travail en ouvrant aux salariés de nouvelles possibilités de valoriser au cours de leur carrière leurs aptitudes professionnelles et d'améliorer leurs conditions de travail.

L'employeur associera, en les informant régulièrement, les salariés concernés par le projet d'introduction de nouvelles technologies.

La recherche d'une meilleure utilisation des machines et matériels et d'une amélioration constante de la qualité doit aller de pair, dès le stade de la conception et des études, avec le souci d'une meilleure intégration de la sécurité dans les modes de production et d'organisation du travail.

9. Rôle de l'encadrement

Le personnel d'encadrement est étroitement associé aux projets comportant l'introduction de nouvelles technologies visées au 1er alinéa du point 1 du présent article.

Dans le cadre de leur fonction, ces salariés sont amenés à intervenir lors de l'élaboration, du développement et du suivi du projet. Ils participent à la définition des moyens humains ou matériels nécessaires à sa réalisation.

Lorsqu'ils exercent une fonction de commandement et d'animation, ils sont directement concernés par tout projet qui a des conséquences à terme sur leur secteur d'activité. Ils interviennent aux différents stades du projet pour ce qui concerne notamment les changements dans l'organisation et les conditions de travail dans leur unité.

Le personnel d'encadrement, doté des moyens nécessaires, anime les groupes qui sont en charge du projet aux différents stades de sa préparation et de son exécution.

Le personnel d'encadrement, acteur privilégié de la conduite du changement technologique, bénéficiera d'actions de formation afin de préparer et de s'adapter à l'évolution des fonctions liées à l'introduction des nouvelles technologies.

10. Information et bilan au niveau de la branche

Dans le cadre de la réunion annuelle de la commission paritaire nationale de l'emploi et suivant les dispositions prévues au point 3.15.7 ci-dessus, les parties signataires évoqueront les problèmes particuliers que pose – si cela revêt une actualité – l'introduction de nouvelles technologies.

Article 3.15.9 — Mesures d'accompagnement

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement pour raisons économiques, elle doit mettre en œuvre les formules permettant d'éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure.

Toutefois, lorsqu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement.

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 %, et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu ci-dessus et pendant les 8 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive.

Si l'employeur a conclu une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par les articles L. 5123-1 à L. 5123-5 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec l'organisme habilité se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des 8 mois suivant l'expiration du délai prévu par l'article 3.4. des dispositions générales de la présente convention collective pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;
- pour les 3e et 4e mois suivants : 60 % ;
- pour les 5e et 6e mois suivants : 40 % ;
- pour les 7e et 8e mois suivants : 20 %.

Cette indemnité sera prise en compte dans le calcul de l'indemnité de licenciement ou de départ en retraite.

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 35 heures, primes incluses, des salaires des 3 derniers mois précédant le déclassement.

Article 3.15.10 — Contrat de sécurisation professionnelle, congé de reclassement et autres garanties

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Dans les entreprises ou les établissements de 1 000 salariés et plus ainsi que dans les entreprises appartenant à un groupe de plus de 1 000 salariés au sens où le définissent les articles L. 2331-1 et L. 2341-4 du code du travail, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement conformément aux dispositions des articles L. 1233-71 et suivants du code du travail.

Dans les autres entreprises ou établissements, l'employeur propose l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle, conformément aux dispositions des articles L. 1233-65 et suivants du code du travail.

Article 3.15.11 — Clauses particulières

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Les salariés bénéficiant de facilités de logement et qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques devront laisser leur logement libre dans un délai maximum de 3 mois à compter de leur licenciement.

Toutefois, lorsque ces bénéficiaires sont âgés d'au moins 60 ans à la date de leur licenciement, l'entreprise s'efforcera de les reloger dans des conditions normales de loyer ou, à défaut, de les maintenir dans les lieux jusqu'à l'âge où les intéressés pourront faire valoir leurs droits à la retraite, et au plus tard jusqu'à 65 ans.

Les entreprises facilitent, en outre, par tous moyens, le déménagement des salariés appelés à travailler dans une autre région, et notamment en les renseignant, lorsqu'ils sont susceptibles d'en bénéficier, sur les allocations de transfert de domicile qui pourraient être versées dans le cadre de la législation en vigueur et des clauses générales de la convention collective nationale.

Chapitre IV Apprentissage. – Emploi et formation professionnelle

Article 4.2 — Formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Article 4.3 — Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Article 4.3.1 — Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Le présent accord fixe, conformément à la réglementation en vigueur et à la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières, les dispositions de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans les secteurs d'activité ci-dessus précisés par rapport au champ de la convention collective nationale.

Il est applicable aux entreprises et établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

Article 4.5 — Formation des cadres et des forces de vente

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

Dans le cadre de leur activité annuelle, les cadres et forces de vente pourront à leur demande, bénéficier d'un temps de formation.

Dans le cadre d'un projet visant à l'acquisition de nouvelles compétences (projet professionnel spécifique ou amélioration des compétences et qualifications) et après accord de la hiérarchie dans une logique de co-investissement, le salarié volontaire pourra utiliser tout ou partie des jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail pour une formation dont l'ensemble des coûts sera pris en charge par l'entreprise, après accord de l'employeur.

Des modalités complémentaires d'application pourront être négociées au niveau des entreprises en fonction de leur organisation et des spécificités des fonctions concernées.

L'ensemble de ce dispositif fera l'objet d'information et d'échanges au sein de la commission de la formation et vient en complément du plan annuel de développement des compétences.

Section 1 : Actions de formation professionnelle tout au long de la vie

Article 4.2.2 — Définitions

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue et d'une typologie d'actions de formation :

1. Les actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française.
2. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle : elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle.
3. Les actions d'adaptation et de développement des compétences :
 - les actions d'adaptation des salariés : elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois et d'assurer une formation permettant de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois afin de favoriser le maintien dans l'emploi ;
 - les actions de développement des compétences des salariés : elles ont pour objet de développer les compétences d'un salarié, soit dans l'exercice de son travail actuel, soit pour lui permettre d'évoluer vers une autre qualification.
4. Les actions de promotion : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
5. Les actions de prévention : elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.
6. Les actions de conversion : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.
7. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances : elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.
8. Les actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-1 du code de la santé publique.
9. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.
10. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche ou d'une certification visée à l'article 3.3 de l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire signé le 30 octobre 2014 et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
11. Les actions permettant de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dans les conditions prévues par l'article L. 6314-2 du code du travail.
12. Les actions de formation continue relatives à l'amélioration du bien-être du salarié au travail (prévention des risques, gestes et postures).
13. Les actions de formation engagées dans le cadre de l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale au bénéfice d'un salarié en arrêt de travail percevant les indemnités journalières.
14. Les actions de formation ouvertes et à distance se déroulant dans les conditions prévues par l'article L. 6353-1 du code du travail.

Article 4.2.3 — Validation des acquis de l'expérience

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Les parties au présent accord considèrent que le dispositif de validation des acquis de l'expérience constitue une priorité dans la branche en ce qu'il permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche et enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les parties signataires demandent aux OPCA concernés de développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, en particulier en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite, dès lors qu'il remplit les conditions prévues.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront pour la préparation de leur dossier et de leur entretien avec le jury :

- d'un congé de 3 jours ouvrés rémunérés ;
- d'un accompagnement dans les conditions prévues par les articles L. 6423-1 et R. 6423-2 et suivants.

Les modalités de prise en charge de frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience seront définies dans l'accord de branche relatif aux certificats de qualification professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6313-12 du code du travail, les dépenses devront couvrir :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération des salariés ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent ;
- le cas échéant, les taxes sur les salaires.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE (voir art. 4.2.11 pour le financement ci-après). Dans ce cadre, les sommes seront imputées sur les obligations au titre de la professionnalisation. Si l'employeur prend en charge la VAE au titre du plan de formation, il s'acquittera des frais afférents.

Article 4.2.4 — Accès aux actions de formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est ainsi assuré :

1. A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 6312-1 du code du travail ;
2. A l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini aux articles L. 6322-1 et suivants du code du travail ;
3. A l'initiative du salarié pour la mobilisation du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail ;
4. Dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues à l'article L. 6324-1 du code du travail ;
5. Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1 du code du travail.

Section 2 : Objectifs de la formation professionnelle

Article 4.2.5 — Objectifs et priorités de la formation professionnelle dans le secteur

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances, notamment en raison de la modification de l'environnement et de l'évolution technologique.

La définition de ces orientations et l'ordre des priorités feront l'objet d'un examen régulier par la commission paritaire de l'emploi qui peut formuler, à cette occasion, toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications compétent. Les propositions de la CPNEFP sont validées par la commission sociale paritaire.

Dans cette perspective, elles jugent essentielles les spécialités de formation suivantes, selon l'affectation de la formation ci-dessous précisée :

- PF : plan de formation ;
- PP : période de professionnalisation ;
- CP : contrat de professionnalisation ;
- CPF : compte personnel de formation ;
- Actions prioritaires :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation, y compris les spécialités pluri-technologiques des transformations (PF, PP, CP ou CPF) ;
- maintenance des équipements et travaux neufs (PF, PP, CP ou CPF) ;
- transport, manutention, magasinage, logistique (PF, PP, CP ou CPF) ;
- secrétariat, achat, activité commerciale, marketing (PF, PP, CP ou CPF) ;
- finances, comptabilité, gestion juridique (PF, PP, CP ou CPF) ;
- ressources humaines, management et gestion de projets (PF, PP, CP ou CPF) ;
- préparation à l'exercice de la fonction tutorale (PF, CPF) ;
- bureautique, informatique de gestion (PF, PP, CP ou CPF) ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux (PF, PP, CP ou CPF) ;
- communication et information (PF, PP, CP ou CPF) ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, risques industriels (PF, CPF) ;
- alphabétisation, langage des signes (PF, CPF) ;
- recherche et développement, laboratoires (PF, PP, CP ou CPF) ;
- sécurité environnementale, sécurité alimentaire et qualité des produits (PF, PP, CP ou CPF) ;
- préservation de l'employabilité notamment des premiers niveaux de qualification en leur apportant un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (lecture, écriture, transmission des consignes, etc.) permettant ensuite d'accéder à des formations qualifiantes et/ ou diplômantes (PF, PP, CP ou CPF) ;
- préservation de l'employabilité des seniors pour mieux leur permettre d'accéder à de nouveaux emplois et pour leur permettre de suivre l'évolution des emplois (PF, PP, CP ou CPF) ;
- actions de formation favorisant le reclassement des salariés déclarés inaptes au poste de travail ou à certains travaux (PF) ;
- développement des compétences personnelles et professionnelles, des compétences linguistiques, des formations diplômantes et certifiantes (PF, PP, CP ou CPF) ;
- développement de la culture scientifique et technique (PF, PP, CP ou CPF).

Le personnel d'encadrement qui exerce, dans sa fonction d'organisation et d'animation, une responsabilité directe de formation bénéficiera, à son niveau, d'une formation appropriée au titre du plan de formation.

Les parties signataires favorisent les formations débouchant sur des certifications, des diplômes ou des titres homologués et agiront en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

L'utilisation du CPF à l'initiative du salarié, telle qu'énumérée ci-dessus, ne vaut que pour les formations qualifiantes ou certifiantes.

Article 4.2.6 — Programme pluriannuel de formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les politiques de formation des entreprises prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus.

Il est, notamment, rappelé que la négociation obligatoire sur la GPEC au niveau des entreprises et des groupes inclut le thème des grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle, les objectifs du plan de formation, les publics prioritaires et les connaissances et compétences à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord.

Il est désormais possible, suite à un accord d'entreprise, d'établir un plan de formation pour une durée de 3 ans.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques, de l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Le programme pluriannuel est actualisé chaque année.

Conformément à l'article L. 2323-40 du code du travail, le comité d'entreprise est consulté au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Le programme pluriannuel pourra s'appuyer sur les conclusions réalisées par la CPNEFP ainsi que sur celles de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Section 3 : Plan de formation

Article 4.2.7 — Dispositions relatives au plan de formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation entrant dans le cadre du CPF, de la VAE, des périodes de professionnalisation et de desiderata personnels en lien avec les besoins de l'entreprise.

Ainsi, lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Les actions de formation doivent aussi concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus par la branche.

Article 4.2.8 — Typologies des actions du plan de formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Les parties signataires prennent en compte les dispositions légales définies aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

Le plan de formation comporte deux catégories d'actions de formation :

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

Section 4 : Compte personnel de formation

Article 4.2.9 — Droit au compte personnel de formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Il est rappelé que le compte personnel de formation peut être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux apprentis. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Conformément à l'article L. 6323-11, alinéa 2, lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

-d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;

-d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre de financements affectés au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

Le traitement automatisé de données à caractère personnel externe à l'entreprise, dénommé "système d'information du compte personnel de formation", dont les modalités de mise en œuvre sont fixées par le décret n° 2014-1717 du 30 décembre 2014, permet la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le compte personnel de formation.

Chaque salarié aura de ce fait la possibilité de disposer, dans le cadre du système d'information sur son CPF, d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont lui seul aura l'accès.

Lors de chaque embauche, l'employeur informera le salarié qu'il doit activer son CPF.

Article 4.2.10 — Actions de formation éligibles

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par la commission paritaire de la branche professionnelle conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification prévue au présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.

Sont prioritaires :

-les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;

-les formations permettant l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences professionnelles et les actions relatives à l'accompagnement de la VAE ;

-les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié.

Ainsi, ces actions vont être mises en œuvre principalement pour les salariés considérés comme prioritaires par l'article L. 6323-14 du code du travail auquel il est fait renvoi

Article 4.2.11 — Financement des actions de formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des frais de rémunération lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge et est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF, seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

S'agissant des frais de rémunération, conformément à l'article R. 6323-5 du code du travail, la prise en charge par l'OPCALIM se fait dans la limite de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte.

Abondements du compte personnel de formation par OPCALIM :

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des différentes branches de la filière alimentaire ;
- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Co-investissement employeur/ salarié :

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu, suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financé en tout ou partie par un abondement du dispositif "période de professionnalisation" dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- et/ ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre du compte personnel de formation ;
- et/ ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Section 5 : Congé individuel de formation

Article 4.2.12 — Financement

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Les entreprises et établissements relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation aux organismes territoriaux paritaires interprofessionnels agréés par le ministre chargé de la formation professionnelle, dénommés « fonds de gestion du congé individuel de formation » (FONGECIF).

Les entreprises à établissements multiples versent cette contribution aux organismes interprofessionnels régionaux dont relèvent leurs différents établissements.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6331-9, L. 6332-3, L. 6332-3-3, L. 6332-3-4 et L. 6332-3-6 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 4.2.13 — Définition et règles d'utilisation

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre des périodes de professionnalisation.

La personne qui demande un congé individuel de formation peut décider de mobiliser son compte personnel de formation, notamment si après validation de sa demande par l'OPACIF elle a un "reste à charge". Les coûts pédagogiques sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

A l'issue du congé individuel, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

Section 6 : Contrat de professionnalisation

Article 4.2.14 — Bénéficiaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ;
- qui ont validé un second cycle d'étude secondaire ou qui sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

-qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

-aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ;

-aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM, ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par le conseil d'administration d'OPCALIM.

Article 4.2.15 — Nature du contrat

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée minimale de l'action de professionnalisation ou du contrat peut être portée à 24 mois, respectivement pour un contrat à durée déterminée ou indéterminée, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

-aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;

-aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;

-aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;

-aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Si le contrat est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maladie, de maternité, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 4.2.16 — Nature de la formation et tutorat

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

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

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

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

Article 4.2.17 — Frais de formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Donnent lieu, en priorité, à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

-les CQP de la branche, dont la liste est établie par la CPNEFP ;

-les CAP, BEP, bac pro, BTS, CFG ;

-les licences professionnelles, conformes aux priorités et objectifs définis à l'article 4.2.5 du présent chapitre pour les contrats de professionnalisation ;

-les masters 1 et 2.

Cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant modifiée, en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en fonction également des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA.

Les parties au présent accord définissent comme prioritaires les publics suivants :

-les personnes âgées de 16 à 25 ans ;

-les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation définies se fait sur la base des forfaits horaires prévus, sous réserve des dispositions de l'article D. 6332-87 du code du travail.

Article 4.2.18 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la

période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

a) Pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI :

-60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;

-75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour atteindre :

-70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;

-85 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

b) Pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI : 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut d'accord de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut d'accord de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus percevront la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

Section 7 : Périodes de professionnalisation

Article 4.2.19 — Bénéficiaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formation enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ou ouvrant droit à un CQP. Elles sont ouvertes aux catégories de salariés suivantes, notamment :

-les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;

-les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou dont le métier risque de souffrir, actuellement ou dans le futur, d'un manque de compétence, conformément aux priorités définies à l'article 4.2.5 de l'accord de branche ;

-les salariés ayant 3 années d'ancienneté qui reprennent leur activité après une longue période d'absence (au moins 12 mois consécutifs) et en raison de laquelle leurs compétences ont besoin d'être actualisées ou mises à niveau ;

-les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

-les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

-les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;

-les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à savoir les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Article 4.2.20 — Objectifs

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

La période de professionnalisation a pour objectifs de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

-une qualification, soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit figurant sur la liste établie par la CPNEFP de la branche (CQP), soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;

-un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (SCC), formations figurant dans l'inventaire national.

La CPNEFP définira les objectifs des actions de formation, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou moyen terme, ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les éléments du contrat de filière.

La prise en charge par l'OPCA des actions de formation se fait sur la base du forfait prévu à cet effet.

Article 4.2.21 — Conditions au départ en formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé, dans un délai maximum de 1 an, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Article 4.2.22 — Modalités

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Les périodes de professionnalisation peuvent avoir lieu soit par abondement du compte personnel de formation, soit de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Si les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation sont effectuées pendant le temps de travail, elles

donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, le temps de formation étant alors assimilé à du temps de travail effectif.

Conformément aux règles applicables aux actions de formation, qu'elles se déroulent dans le cadre du CPF ou du plan de formation, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile, conformément à l'article L. 6324-9 du code du travail.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Conformément à l'article L. 6321-8 du code du travail, les engagements de l'entreprise portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé et les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Lorsque la qualification visée doit être sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique, l'employeur, en liaison avec l'organisme de formation signataire de la convention, s'assure de la présentation de l'intéressé aux épreuves prévues.

Lorsque la qualification visée a été définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par ladite commission paritaire.

Lorsque la qualification visée est une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective, l'évaluation de la formation reçue est réalisée à l'initiative de l'employeur en liaison avec le tuteur et l'organisme signataire de la convention de formation.

Section 8 : Accompagnement individualisé du salarié

Article 4.2.23 — Entretien professionnel et bilan de compétences

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Tout salarié pourra prétendre, à l'initiative de l'entreprise ou à son initiative, à un entretien professionnel tous les 2 ans. Chaque salarié sera informé dès son embauche qu'il bénéficie de l'application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail relatif à l'entretien professionnel.

Cet entretien portera notamment sur l'adéquation entre le contenu de l'emploi et la pratique professionnelle du salarié, sur la nécessité d'actions de formation professionnelle, soit pour favoriser cette adéquation, soit pour permettre son évolution professionnelle, soit pour favoriser le développement des compétences, avec un objectif de développement de l'employabilité.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnés ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les modalités d'organisation de ces entretiens pourront être définies par accord d'entreprise, ou après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

A tout le moins, afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance, disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera à cette fin informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, chaque partie consigne ses positions ou observations sur le document.

En cas de refus du salarié de participer à l'entretien, celui-ci sera constaté et ne pourra en aucun cas être considéré comme fautif.

En cas de refus de l'entreprise de participer à l'entretien, il appartient au salarié de saisir les délégués du personnel de l'entreprise.

Ces entretiens devront être réalisés à une période permettant leur prise en compte dans la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

Indépendamment du congé de bilan de compétences après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, après 45 ans, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité dans le cadre du CIF. Ce congé de bilan pourra donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Section 9 : Dispositions particulières liées à certaines actions de formation

Article 4.2.24 — Priorités des titulaires de formations certifiantes, qualifiantes...

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Les entreprises s'engagent, après avoir dressé un bilan de la formation suivie-dans la mesure où l'intéressé a fréquenté le stage avec assiduité et a satisfait aux épreuves prévues à l'issue du stage-à donner à égalité de compétences priorité à l'examen de la candidature du salarié à un poste correspondant à ses nouvelles qualifications si ce poste est disponible dans l'entreprise.

Dans cette perspective, les parties rappellent qu'en application de l'article 3.13 de la présente convention collective, la liste des postes disponibles est affichée et communiquée au comité d'établissement ou d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 4.2.25 — Clause de dédit formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Les clauses de dédit formation, pour être licites dans le cadre de la jurisprudence, doivent constituer la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des coûts supérieurs aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective et qu'elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner.

Par exception, il est rappelé qu'est nulle et de nul effet toute clause de remboursement par le titulaire du contrat à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture d'un contrat de professionnalisation.

Section 10 : Dispositions diverses

Article 4.2.26 — Accueil et suivi des bénéficiaires des actions de professionnalisation

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Les bénéficiaires des contrats de professionnalisation devront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, être suivis par un tuteur.

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit être désigné par l'employeur. Le tuteur est un salarié qualifié de l'entreprise ou le chef d'entreprise qui justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il est susceptible d'être choisi dans toutes les catégories professionnelles, en fonction de ses aptitudes pédagogiques, renforcées par une formation à l'exercice du tutorat, comprenant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction.

Il appartiendra au tuteur, en liaison avec les différents services concernés de l'entreprise :

- d'accueillir, d'informer et de guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- d'organiser dans l'entreprise l'activité des salariés en contrat de professionnalisation afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec les organismes chargés des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux professionnels et technologiques à l'extérieur de l'entreprise.

Le tuteur assure par ailleurs la liaison avec l'organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du jeune et avec l'organisme de suivi.

Les entreprises prendront en compte l'exercice du tutorat dans le cadre de leur évolution professionnelle.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et sa mission.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission formation du comité d'entreprise le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Les signataires de l'accord considèrent comme prioritaire le financement, dans la limite des plafonds prévus par décret :

- des coûts liés à la fonction tutorale engagés par les entreprises ;
- des actions de formation des tuteurs précisées à l'alinéa 3 du présent article.

Les bénéficiaires des périodes de professionnalisation bénéficieront d'un tutorat dans les conditions d'acquisition d'un CQP.

Article 4.2.27 — Égalité hommes et femmes dans le domaine de la formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, prendront en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNEFP pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle. La CPNEFP pourra préconiser des solutions susceptibles de lever les obstacles auxquels se heurtent certains salariés, les empêchant de partir en formation.

Dans les entreprises qui sont tenues d'engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, les parties signataires incitent les chefs d'entreprise à prendre en compte les résultats de cette négociation lors de l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

En tout état de cause, les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et permettre d'ouvrir à ces dernières des possibilités de promotion et de rémunération équivalentes à celles des hommes.

A cet égard, les stages de formation devront, de préférence, être organisés au plan local afin que les salariés qui ont des difficultés pour se déplacer en raison de leur situation familiale puissent y participer sans trop d'inconvénients.

Lorsque les actions de formation sont organisées dans une localité différente de celle du lieu de travail, les entreprises prendront en charge en particulier les frais supportés par les stagiaires (hébergement, repas, transport).

Article 4.2.28 — Formation dans les PME

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Etant donné le rôle essentiel de ces entreprises en termes d'emploi, les parties demandent à l'OPCA compétent de développer l'information en direction des responsables de ces entreprises, des représentants du personnel et des salariés sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les salariés de ces entreprises.

Dans cette perspective, les parties signataires invitent les PME à organiser à l'attention de ce public une journée de formation sur le nouveau dispositif, prise en charge par l'OPCA.

Pour les entreprises employant moins de 10 salariés, des priorités de financement des actions de formation seront définies en lien avec l'OPCA.

Section 11 : Partenaires de la formation professionnelle dans l'entreprise

Article 4.2.30 — Consultation du comité social et économique

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

Le comité social et économique a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise.

Il formule à son initiative et examine à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle et l'accès à la formation des salariés.

Il intervient notamment dans les domaines suivants :

a) Les orientations de la formation professionnelle

Le comité social et économique est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies.

Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

Le comité social et économique donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de développement des compétences de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir qui doit tenir compte des orientations définies aux paragraphes précédents, des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi.

Le comité social et économique est également consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation et de l'apprentissage ainsi que les mises en œuvre des entretiens professionnels et de la GPEC, du dispositif de reconversion ou promotion par alternance, ainsi que du compte personnel de formation.

b) Les contrats de professionnalisation

Le comité social et économique est consulté et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;
- les résultats obtenus en fin de contrat.

c) L'apprentissage et la formation des jeunes

Dans le cadre de l'article R. 2241-9,5° du code du travail, les signataires considèrent qu'il appartient aux entreprises de définir leurs objectifs et leurs priorités en termes de niveaux et d'effectifs à former. Par ailleurs, pour les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, il est fait référence à la réglementation en vigueur.

En conséquence, le comité social et économique est consulté et les délégués syndicaux informés sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis et notamment :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé ;
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
- les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel ;
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
- l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.

Le comité social et économique et les délégués syndicaux sont en outre informés :

- des résultats obtenus en fin de contrat ainsi que de leurs conditions d'appréciation et de validation ;
- des perspectives d'emploi des apprentis.

Afin de faciliter cette consultation, les informations utiles sont données aux membres du comité par son président. Les mêmes informations écrites sont transmises simultanément aux délégués syndicaux (et sur la BDES).

En cas d'effectif inférieur à 50 salariés, un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue est présenté au CSE.

Article 4.2.31 — Commission de formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

La commission de la formation, dont les conditions de création, les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le code du travail et/ou par accord d'entreprise, doit concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Cette mission d'information de la commission de la formation ne saurait faire obstacle aux responsabilités propres de l'entreprise et de son encadrement dans le domaine de la formation professionnelle. Les documents d'information relatifs à la formation seront également transmis aux délégués syndicaux.

Le temps passé par les membres de cette commission aux réunions convoquées par l'entreprise leur est payé comme temps de travail effectif. En l'absence de crédit d'heures légal ou de crédit complémentaire déjà accordé par l'entreprise, le temps passé par les membres de la commission à l'examen du plan de développement des compétences est payé comme temps de travail effectif, dans la limite d'une durée globale qui ne peut excéder vingt heures par an.

Section 12 : Partenaires de la formation professionnelle au niveau de la branche

Article 4.2.35 — L'opérateur de compétences (OPCO)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

L'OPCO est désigné paritairement par les partenaires sociaux (à date de signature OCAPIAT).

L'OPCO a notamment pour rôle :

- de prendre en charge les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de prendre en charge les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage, et à l'exercice de leurs fonctions, ainsi que les actions de reconversion et de promotion par alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- d'aider les TPE et les PME en matière de formation professionnelle et d'alternance ;
- de promouvoir les modalités de formation à distance et de celles réalisées sur le poste de travail.

Article 4.2.36 — Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

L'OPCA désigné par les partenaires sociaux est l'OPCALIM.

I. - Orientations relatives au développement des certificats de qualification professionnelle

Article 4.3.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les certificats de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et aux salariés de la profession remplissant les conditions requises. Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences, notamment la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 4.3.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 2015

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

Leur préparation nécessite un accompagnement pédagogique approprié.

II. - Modalités de création des certificats de qualification professionnelle

Article 4.3.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

Les parties signataires peuvent mandater la commission paritaire nationale de l'emploi en vue de l'étude des référentiels de formation débouchant sur des CQP (cahier des charges pédagogiques ...) ainsi que l'organisation de la procédure d'examen et les modalités de délivrance aux salariés des CQP, par délégation de la commission paritaire nationale du secteur des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

Article 4.3.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

La décision de valider un CQP est prise par accord entre les parties signataires, après élaboration d'un cahier des charges par la commission paritaire visée à l'article 4.3.4 (CPNEFP).

Ce cahier des charges doit comporter notamment :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les conditions de mise en œuvre d'un CQP et les domaines de compétence évalués ;

– l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, en continu et finale.

Chaque cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

La liste des CQP validés par les parties signataires est mise à jour régulièrement et transmise à tous les partenaires sociaux présents à la CPPNI.

III. - Publics visés et organisation de la préparation des CQP

Article 4.3.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

La préparation d'un CQP basée sur le volontariat peut être proposée par tout employeur, aux salariés des entreprises et établissements de la profession ou demandée par ces derniers, pour développer leurs compétences en vue d'une qualification ou d'une requalification.

Article 4.3.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

Toute demande d'inscription est faite à l'initiative de l'entreprise, auprès du secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi qui en assure la transmission à l'OPCO.

La préparation des CQP est organisée dans les conditions prévues par le cahier des charges visé à l'article 4.3 ci-dessus.

Lorsque cela s'avère nécessaire, la commission paritaire visée à l'article 4.3.4 peut exiger qu'une action de formation spécifique s'inscrivant dans le plan de formation (développement des compétences) de l'entreprise soit préalable à la préparation des CQP.

Article 4.3.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

Les CQP ne peuvent être délivrés par la CPNEFP qu'aux salariés qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges précité.

Pour le passage de ces épreuves un jury national est constitué.

La composition du jury national est la suivante :

- un représentant des employeurs n'appartenant pas à l'entreprise concernée ou à une des entreprises entrant dans le champ d'application d'un même accord de groupe ;
- un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par le collège « salariés » de la CPNEFP ;
- un représentant de l'OPCO dont relève l'entreprise ;
- un représentant de l'organisation professionnelle couvrant le champ d'activité de l'entreprise concernée, désignée par les collèges de la CPNEFP.

En cas de besoin, le tuteur et/ ou le formateur peuvent être présents à titre consultatif et entendus par le jury. Toutefois, un représentant de la branche désigné par la CPNEFP pourra présenter le dossier du (des) candidats (s) aux lieu et place des tuteurs et formateurs.

Le secrétariat du jury est assuré par le secrétaire de la CPNEFP.

Les missions du jury sont de valider les résultats et de donner un avis sur l'attribution du CQP.

Le jury CQP se réunit au moins deux fois :

- en amont de l'épreuve finale, pour examiner les référentiels adaptés, le livret de suivi et les épreuves finales ;
- en aval, pour valider et apprécier les résultats aux épreuves et ceux contenus dans le livret de suivi.

Le CQP est attribué lorsque chaque module (ou domaine) de compétences est validé (acquisition du module si le candidat a obtenu au moins 5 points sur 9).

Dans l'hypothèse où il se trouverait dans l'impossibilité de produire un avis favorable pour l'obtention du certificat, le jury CQP indiquera les domaines (ou modules) de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve.

Par ailleurs, la durée de validité du parcours CQP est 5 ans maximum à compter de la date d'information par l'entreprise auprès du secrétariat de la CPNEFP, de l'entrée dans le parcours CQP du candidat.

La CPNEFP délivre les certificats de qualification professionnelle répondant aux conditions du présent accord ; ces certificats sont imprimés à entête de l'OPCO concerné et sous sa responsabilité.

IV. - Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications

Article 4.3.9

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

Seuls les CQP élaborés et mis en œuvre dans les conditions et selon les modalités prévues à l'accord du 8 mars 2021 peuvent être pris en compte dans les classifications professionnelles figurant dans la convention collective nationale des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

La CPNEFP transmettra à la commission nationale de la certification professionnelle la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les CQP qu'elle estimerait utile de faire enregistrer.

Chapitre V Classification et salaires

Article 5.1 — Classifications

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Les dispositions relatives aux classifications font l'objet du présent article.

Les organisations liées par la convention de branche se réuniront au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications sous réserve des dispositions figurant au 5.8 ci-après.

Article 5.1.1 — Principes généraux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

À titre liminaire, les organisations patronales et salariales signataires affirment que l'ensemble des dispositions ci-après sont conçues et devront être appliquées de façon neutre et non genrée : elles ont vocation à s'appliquer à tous et toutes de manière générale, égale et uniforme. Cette précision permet de faciliter la lecture de toutes ces dispositions techniques, sans prêter à interprétation.

La classification définit un système de classement des emplois basé sur un double dispositif de hiérarchisation des postes à base de critères classants, la première partie du dispositif définissant le niveau de qualification professionnelle de branche, et la seconde partie du dispositif valorisant les compétences et aptitudes propres du titulaire au niveau de son entreprise.

1.2. Les salariés relèvent de l'une des catégories suivantes :

- ouvriers et employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres.

1.3. La grille unique de classification qui regroupe les 3 catégories ci-dessus est organisée en :

- a) Niveaux reconnaissant la « qualification professionnelle de l'emploi » ;
- b) Échelons, degrés de qualification dans le niveau.

Article 5.1.2 — Définition des critères classant des niveaux et échelons

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Critères classants des niveaux

La qualification de branche repose sur les cinq critères classants suivants :

- connaissances requises ou expérience équivalente/ formation ;
- autonomie ;
- responsabilité ;
- animation/ encadrement ;
- relations internes/ externes.

Définition générique des critères classants :

a) Connaissances requises ou expérience équivalente/ formation : ensemble de savoirs requis dans l'exercice des activités, quels que soient leurs modes d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle ...) que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme. Ce critère évalue les capacités pour tenir normalement l'emploi ;

b) Autonomie : degré de marge de manœuvre dont dispose un salarié dans la réalisation et/ ou l'organisation de son travail en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion requise pour tous les emplois ;

c) Responsabilité : la responsabilité s'apprécie dans les conditions normales d'activité dans le cadre de l'emploi et/ ou poste de travail et est fonction de la marge d'autonomie dont dispose le salarié.

Elle porte, tout ou partie, sur les ressources, les moyens, l'organisation, les produits et les services.

Elle se mesure par la nature de l'impact des activités et des décisions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise ;

d) Animation et encadrement :

Animation : action exercée à l'intérieur d'un groupe visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs, à former, à transmettre l'information, à motiver ou susciter l'initiative, à conseiller.

Encadrement : la responsabilité hiérarchique vis-à-vis des salariés : cette responsabilité se traduit en plus par la fixation d'instructions, de directives, de programmes ... mais également par un rôle d'administration, de stimulation de l'initiative, de conseil, d'animation, de gestion de l'information ... ;

e) Relations internes et externes : ce critère appréhende les obligations de communication avec l'environnement interne et/ ou externe et leurs impacts techniques et économiques, en termes d'organisation du travail, d'engagement de l'entreprise et de confidentialité.

Ces relations sont d'ordre d'échanges d'informations, de relations d'influence ou de négociation, et peuvent engager l'image de l'entreprise.

Les échelons

Les échelons reposent sur deux critères :

- la complexité ;
- le degré d'expertise ;
- la complexité est fonction :

De la nature, du degré, de la diversité, de l'interaction des informations à traiter et/ ou de la nouveauté des difficultés strictement inhérentes aux travaux confiés au salarié. Ce n'est pas de la technicité. Ce critère appréhende la capacité de la personne à proposer et choisir et/ ou mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches à l'intérieur de la marge d'autonomie, c'est-à-dire de la liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, directives ... et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer ;

– le degré d'expertise est fonction :

Des connaissances et expériences approfondies reconnues devant être mises en œuvre pour tenir l'emploi et/ ou le poste de travail, permettant au salarié d'apporter un avis autorisé dans une technique particulière, une discipline, une spécialité ou un domaine de compétences et/ ou d'assister d'autres collègues pour résoudre les problèmes relatifs à ce domaine d'expertise.

Les définitions générales de chaque échelon sont précisées à l'article 5.1.4.

Les entreprises pourront améliorer en complétant et/ ou en adaptant par accord ces dispositifs d'échelons pour tenir compte de leur spécificité propre (prise ne compte de la polyvalence, par exemple), sans pour autant déroger aux classifications par niveau de qualification de la branche.

Les entreprises pourront créer, par accord, des échelons additionnels pour un niveau donné en veillant à ce que les salaires minima hiérarchiques associés soient compris entre les salaires minima hiérarchiques conventionnels des niveaux/ échelons immédiatement inférieur et supérieur.

Dans ces hypothèses d'accord sur les dispositifs d'échelons l'entreprise pourra utilement définir les règles et modalités d'application et de suivi.

Article 5.1.3 — Définition des niveaux de qualification de branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Catégorie ouvriers et employés

Niveau I

Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises normalement au cours de la scolarité obligatoire (niveau 2 de l'Éducation nationale ou du RNCP [Répertoire national des certifications professionnelles]) ou à une pratique suffisante. Il n'y a donc pas de formation ni d'expérience préalable nécessaire pour tenir un poste à ce niveau.

D'après des consignes simples, précises et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer, exécution de tâches facilement contrôlables, caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées. L'exécution des tâches est contrôlée de façon permanente. La prise d'initiative est limitée dans le cadre de consignes strictes.

Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains emplois. Les éventuelles défaillances ont un impact faible, limité à l'emploi et de portée immédiate. Les activités s'inscrivent dans un cycle court terme (quotidien à hebdomadaire).

Emploi ne nécessitant ni encadrement, ni animation. La continuité de l'activité nécessite la prise en compte et le partage des consignes en assurant la coopération. Le (la) salarié (e) peut participer à l'accueil d'autres salariés à leur poste de travail.

Les communications régulières et fréquentes correspondent aux échanges d'informations orales utiles dans l'environnement de travail proche : équipe et inter-équipe, collègues, hiérarchie ...

Niveau II

Les connaissances de base requises correspondent au niveau 3 de l'Éducation nationale ou du RNCP soit CAP/ BEP, CQP, ou DIE (diplôme international équivalent reconnu), soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle de quelques semaines à 1 mois.

Cet emploi nécessite de la part du (de la) titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité.

Sans prévoir toutes les situations, les consignes indiquent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.

L'exécution de travaux qualifiés est constituée :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- soit par l'enchaînement logique d'opérations classiques d'un métier.

Activités contrôlées de façon fréquente. La prise d'initiative vise au maintien du bon déroulement de l'activité dans le cadre de consignes.

L'emploi nécessite d'interpréter correctement les dysfonctionnements et d'agir en fonction des standards qui le déterminent.

Les éventuelles défaillances ont un impact limité à d'autres emplois de même niveau dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (hebdomadaire).

L'emploi nécessite la bonne organisation des activités par la prise en compte des priorités de l'équipe. Le (la) salarié (e) peut occasionnellement partager des pratiques et savoirs professionnels. Il (elle) participe à l'intégration d'autres salarié (e) s à leur poste de travail et peut être amené (e) à accueillir des personnels externes sans autonomie de passage de consignes (par exemple : accompagnement à la visite du site).

L'emploi nécessite des échanges d'informations écrites ou orales avec des interlocuteurs internes de niveaux et d'environnement variés, y compris pour le passage des consignes.

Niveau III

Les connaissances de base requises correspondent au niveau 4 de l'Éducation nationale ou du RNCP soit niveau Bac/ Bac pro/ Brevet technique ou pro/ double CAP ou DIE ou CQP, soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle (de quelques mois à 1 an).

L'emploi exige des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures techniques ou administratives.

Il est nécessaire pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion.

L'emploi suppose de choisir, selon l'imprévu parmi les solutions, les modes d'exécution, la succession des opérations, les méthodes et de contrôler le résultat. L'activité fait l'objet d'un contrôle fréquent. La prise d'initiative vise au maintien du bon déroulement de l'activité dans le

cadre d'un programme de travail.

L'emploi nécessite d'interpréter correctement les informations et d'agir sur les aléas dans une organisation de travail définie.

Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact modéré et élargi à d'autres emplois d'unités différentes, tout en restant au sein de la même fonction. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (mensuel, trimestriel).

Dans le cadre de sa spécialité, l'emploi peut nécessiter un rôle, d'accompagnement d'autres salarié (es), d'assistance ou de conseil et d'information.

Poste qui peut être amené à participer à l'intégration d'autres membres de l'équipe immédiate ou d'accueil de personnels externes sans autonomie de passage de consignes (par exemple : transmission des procédures appliquées).

Les communications utiles au travail (fournir et obtenir des informations) s'étendent aux autres services de l'entité. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts externes.

Niveau IV

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 5 de l'Éducation nationale ou du RNCP, soit Bac complété par une formation technique approfondie à Bac + 2 ou DIE reconnu ou CQP équivalent ou par une expérience professionnelle (de minimum 2 ans).

L'emploi exige, outre les connaissances définies ci-dessus, la maîtrise d'une spécialité professionnelle en vue de l'exécution d'activités comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation.

L'emploi induit une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information.

Les standards de l'emploi supposent de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées avec autonomie sur les méthodes et modalités de mise en œuvre des moyens. L'emploi relève d'instructions générales dans le cadre d'un programme d'ensemble. L'activité fait l'objet d'un contrôle ponctuel. La prise d'initiatives s'exerce en regard des modes opératoires dans le cadre d'instructions.

L'emploi nécessite d'interpréter correctement les informations, d'agir sur les aléas et de veiller à la réalisation du travail.

Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact modéré sur le niveau des résultats atteint par l'emploi ou d'autres emplois. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (trimestriel).

L'emploi peut nécessiter dans le cadre d'objectifs définis la coordination de l'activité, l'animation d'une équipe, la conduite d'un projet sans assumer les responsabilités (délégation d'autorité) d'un agent de maîtrise.

Poste qui peut être amené à effectuer de l'accompagnement d'autres membres de l'entreprise sans autonomie de passage de consignes (par exemple : explication des procédures appliquées).

Outre la nécessité de communications internes liées à la réalisation du travail demandé, la fonction nécessite d'avoir une bonne compréhension des interconnexions avec les salariés de départements voisins et avec l'environnement immédiat. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts habituels et variés externes. Les échanges peuvent nécessiter argumentation, commentaire, illustration.

Catégorie techniciens et agents de maîtrise (TAM)

• Définition :

Les techniciens et agents de maîtrise sont les agents ayant d'une façon permanente, sous la supervision de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de commandement et d'animation du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de responsabilité hiérarchique, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

Niveau IV

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 5 de l'Éducation nationale ou RNCP soit niveau Bac complété par une formation professionnelle approfondie ou Bac + 2, DIE reconnu ou expérience professionnelle (de minimum 4 ans). L'emploi exige la parfaite maîtrise d'une ou plusieurs spécialité (s) professionnelle (s) (technique, administrative, commerciale ...).

À partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose :

S'il exerce des responsabilités hiérarchiques, l'agent de maîtrise est responsable de l'activité produite et anime une équipe ou un groupe de niveau I à III.

S'il n'exerce pas de commandement, le salarié a un emploi d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

L'emploi induit une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information.

Les standards de l'emploi supposent de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées avec autonomie sur les méthodes et modalités de mise en œuvre des moyens. L'emploi relève d'instructions générales dans le cadre d'un programme d'ensemble. L'activité fait l'objet d'un contrôle ponctuel. La prise d'initiatives s'exerce en regard des modes opératoires dans le cadre d'instructions.

L'emploi nécessite d'interpréter correctement les informations, d'agir sur les aléas et de veiller à la réalisation du travail.

Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact modéré sur le niveau des résultats atteint par l'emploi ou d'autres emplois. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (trimestriel).

Outre la nécessité de communications internes liées à la réalisation du travail demandé, la fonction nécessite d'avoir une bonne compréhension des interconnexions avec les salariés de départements voisins et avec l'environnement immédiat. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts habituels et variés externes. Les échanges peuvent nécessiter argumentation, commentaire,

illustration.

Niveau V

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 5 de l'Éducation nationale ou RNCP soit niveau Bac complété par une formation professionnelle approfondie ou Bac + 2, D.E. reconnu ou expérience professionnelle (de minimum 4 ans). L'emploi exige la parfaite maîtrise d'une ou plusieurs spécialité (s) professionnelle (s) (technique, administrative, commerciale ...).

Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens disponibles. L'emploi requiert d'être force de proposition et de disposer de l'autonomie de mise en œuvre des programmes d'actions par le choix des priorités, méthodes et moyens associés y compris pour d'autres salarié (e) s. L'activité peut faire l'objet d'un contrôle par un tiers.

L'emploi, nécessite selon la compétence une responsabilité technique, administrative et/ ou commerciale et lorsqu'il s'accompagne d'une dimension hiérarchique d'une responsabilité de l'activité produite.

Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact substantiel et déterminant à la non atteinte des objectifs de la fonction. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (trimestriel à semestriel).

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'une équipe de taille modérée de personnels de niveaux inférieurs (selon la structure de l'entreprise, par exemple maximum 10 personnes), le TAM peut assurer l'animation d'un groupe de projets avec des salariés de niveaux inférieurs. En charge de gérer les moyens et ressources, d'évaluer les salariés et de les accompagner dans leur progression professionnelle.

Qu'il soit technicien ou agent de maîtrise l'emploi nécessite la coordination d'informations et d'activités au sein de l'équipe et/ ou transversales, internes ou externes à l'entreprise de façon habituelle. Les échanges peuvent nécessiter d'argumenter, d'expliquer, de démontrer ou convaincre sur des sujets plus ou moins complexes.

Niveau VI

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 6 de l'Éducation nationale ou RNCP soit Bac + 3/4, Bachelor, Licence, Licence pro, Maîtrise ou expérience professionnelle équivalente (plus de trois ans).

Son intervention, en particulier lorsqu'il est technicien, requiert l'application d'une ou de plusieurs techniques et de techniques connexes.

Le technicien ou l'agent de maîtrise exerce son activité au sein d'un périmètre élargi à partir de programmes élaborés, et d'objectifs généraux à atteindre fixant le cadre de l'action. Certains emplois s'exercent dans le cadre d'une autonomie pleine et entière. Les éventuels contrôles ultérieurs sollicités à l'initiative d'un tiers, permettent d'apprécier la réalisation. Le niveau d'initiative concourt à la mise en œuvre des objectifs et moyens de correction.

Le technicien ou l'agent de maîtrise participe à l'établissement des programmes, aux études d'implantation du matériel et d'organisation du travail. Il contrôle les résultats par rapport aux prévisions. Le technicien ou l'agent de maîtrise organise avec les différents services les développements techniques, les innovations organisationnelles, la formation.

Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact sur les résultats obtenus sur l'ensemble du périmètre sous responsabilité (fonction, entité ...). Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (semestriel).

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'une équipe par l'intermédiaire d'un ou plusieurs AM ou techniciens de classification inférieure, Le TAM peut assurer l'animation d'un ou plusieurs groupe (s) de projets pouvant relever de plusieurs domaines de spécialisation.

Le TAM est en contact permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur. Il (elle) peut également être amené (e) à établir des relations suivies avec les fournisseurs et les clients. Ces contacts multiples peuvent nécessiter de rapprocher des différences de point de vue dans un esprit de coopération.

Catégorie ingénieurs et cadres

• Définition :

Les ingénieurs et cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définies les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou de plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique, sociale et/ ou administrative de leurs secteurs d'activité.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de leurs collègues de qualités d'animation et de motivation.

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en œuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Le titulaire prend les décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses subordonnés qu'il a la responsabilité de former, de faire progresser et/ ou de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Les connaissances à mettre en œuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent au minimum à celles sanctionnées par l'un des diplômes suivants, ou équivalent obtenu notamment dans l'un des pays membres de l'Union européenne :

- diplômes d'ingénieurs dans les termes de la loi ;
- diplômes de l'enseignement supérieur décernés normalement à l'issue de cinq années au moins d'études universitaires supérieures cohérentes.

Peuvent être également classées comme ingénieurs et cadres les personnes ayant acquis, par des études professionnelles ou par une longue expérience, une formation technique, administrative ou commerciale appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux mettant en œuvre des connaissances au niveau de celles d'un ingénieur ou d'un cadre.

Niveau VI

Ingénieurs et cadres diplômés débutants ou classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle.

Niveau VII

Ingénieurs ou cadres confirmés pouvant exercer des fonctions de commandement, y compris sur des ingénieurs ou cadres, ou exerçant une activité exigeant un haut niveau de compétence.

Niveau VIII

Ingénieurs ou cadres très confirmés exerçant des fonctions de commandement sur d'autres ingénieurs ou cadres exerçant une activité exigeant un très haut niveau de compétence.

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

Article 5.1.4 — Échelons. Définition générique des critères classants

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Échelons du niveau I. Ouvriers et employés

- I. 1. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations basiques et élémentaires (soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation facile n'imposant pas une régularité liée à une machine) après une mise au courant rapide.
- I. 2. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples, ou répétitives, suivant des consignes précises, nécessitant une adaptation de courte durée ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.
- I. 3. Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses, conformément à des consignes écrites ou orales nécessitant un entraînement aux modes opératoires, et une attention en raison de la nature et de la variété des opérations. Le temps d'adaptation et d'entraînement n'excède pas normalement la durée de la période d'essai.

Échelons du niveau II. Ouvriers et employés

- II. 1. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations diverses relativement complexes, nécessitant la connaissance d'un métier, ou impliquant attention, initiative. Le temps d'adaptation ne peut excéder deux mois.
- II. 2. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles et une expérience requise pour répondre à des difficultés courantes en vue d'obtenir la conformité. Le temps d'adaptation ne peut excéder deux mois.
- II. 3. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles approfondies dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ou font appel directement à l'expérience professionnelle. Le temps d'adaptation ne peut excéder deux mois.

Échelons du niveau III. Ouvriers et employés

- III. 1. Le travail est caractérisé à la fois par :
 - l'exécution d'opérations qualifiées, qu'elles soient, techniques, administratives, ou de production, réalisées selon un processus connu ou à adapter en fonction du résultat à atteindre ;
 - le renseignement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.
- III. 2. Le travail est caractérisé à la fois par :
 - l'exécution d'une suite d'opérations conduite de manière autonome selon des processus déterminés ;
 - le renseignement sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, programmes, etc. ;
- III. 3. Le travail est caractérisé à la fois par :
 - l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite notamment de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail, faisant appel aux diverses techniques applicables dans la spécialité ;
 - la rédaction des comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

Échelons du niveau IV. Ouvriers et employés

- IV. 1. Le travail est caractérisé par :
 - une initiative portant sur des choix entre des standards, méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
 - la présentation dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.
- IV. 2. Le travail est caractérisé par :
 - la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les standards, les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
 - la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

Échelons du niveau IV. Techniciens et agents de maîtrise

- IV. 10. Échelon d'accueil des TAM de moins de 2 ans d'expérience pouvant, lorsqu'ils exercent une responsabilité hiérarchique (agents de maîtrise), assurer de façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés, essentiellement de niveau I à II en répartissant le travail et assurant l'exécution des consignes.
- IV. 20. TAM de plus de 2 ans d'expérience pouvant, lorsqu'ils exercent une responsabilité hiérarchique (agents de maîtrise), assurer d'une

façon permanente l'encadrement d'une équipe de niveau I, II et III.

Échelons du niveau V. Techniciens et agents de maîtrise

V. 10. TAM ayant des connaissances et une expérience lui permettant d'adapter et de transposer à des situations nouvelles, des moyens ou des méthodes déjà applicables dans d'autres cas.

Il peut être appelé dans sa spécialité à assurer une assistance technique et à contrôler des salariés de classification inférieure.

Il veille à l'application des consignes. Dans le cadre des instructions reçues, il peut avoir à prendre des décisions ayant des répercussions sur les programmes et les coûts.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'une équipe de taille modérée de personnels de niveaux inférieurs (selon la structure de l'entreprise, par exemple maximum 10 personnes) ; il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

V. 20. TAM ayant des connaissances et une expérience suffisante lui permettant d'adapter et d'élargir le domaine d'action à des spécialités connexes, de modifier les standards, les méthodes, procédés et moyens, l'autonomie étant suffisante pour l'exécution, sauf à provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur.

V. 30. TAM ayant des connaissances et une expérience certaine permettant de rechercher, à cet échelon, des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique importante ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Le TAM peut être associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur.

Échelons du niveau VI. Techniciens et agents de maîtrise

VI. 10. À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

L'agent de maîtrise coordonne l'activité de groupes effectuant des travaux diversifiés et mettant en œuvre des techniques complexes.

VI. 20. TAM dont les connaissances approfondies et la très large expérience recouvrent plusieurs techniques.

Dans le cadre d'objectifs définis de façon très générale, il répond des résultats d'ensemble de son secteur. À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécialités destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Le TAM est associé à l'élaboration de bases prévisionnelles de gestion.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe pouvant comporter des TAM de niveau inférieur.

VI. 30. Le classement à cet échelon dépend des fonctions, de l'importance de l'atelier ou du secteur concerné.

Niveau VI. Cadres

VI. 2. Échelon d'accueil des ingénieurs ou cadres débutants diplômés à l'embauche, ou ayant moins de trois années d'expérience.

VI. 3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon VI. 2 après un délai maximum de trois ans dans l'entreprise, ou ingénieurs ou cadres confirmés par plus de trois ans d'expérience.

Niveau VII. Cadres

VII. 1. Ingénieurs ou cadres confirmés mettant en œuvre des connaissances techniques, administratives ou commerciales dans l'accomplissement des fonctions ou missions confiées.

VII. 2. Ingénieurs ou cadres confirmés définis à l'échelon VII. 1 exerçant des fonctions exigeant des connaissances approfondies et comportant une responsabilité plus étendue.

VII. 3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon VII. 2 exerçant des fonctions plus importantes avec une compétence plus élargie.

Niveau VIII. Cadres

VIII. 1. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions de commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres dans des positions précédentes ou une activité de très haute technicité.

VIII. 2. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon VIII. 1 exerçant des fonctions plus élargies.

VIII. 3. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions comportant de très larges initiatives et responsabilités.

Cadres supérieurs

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille au-delà du VIII. 3.

Article 5.1.5 — Positionnement de l'emploi et classement des salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

5.1.5.1. C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau d'accueil, un diplôme en tant que tel ne confère aucun droit d'accueil ou de

classement à un niveau donné.

5.1.5.2. Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux, peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

5.1.5.3. L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente ou même supérieure à un diplôme.

5.1.5.4. Période d'adaptation

Une période d'adaptation est applicable à l'occasion d'une promotion avec une nouvelle orientation. Elle est définie comme le temps maximum à l'issue duquel le salarié est confirmé dans le niveau de l'emploi s'il a démontré son aptitude à l'occuper.

Elle n'est pas applicable dans le cas de promotion dans le même emploi/ fonction.

Pendant cette période d'adaptation, le salarié pourra être placé à un échelon d'accueil qui correspond à l'échelon immédiatement inférieur à celui de l'emploi déterminé.

La durée de la période d'adaptation ne pourra être supérieure à :

- deux mois pour un emploi de niveau II ;
- trois mois pour un emploi de niveau III ;
- quatre mois pour un emploi de niveau IV ;
- six mois pour un emploi de niveau V et au-delà.

Inadaptation au poste : dans le cadre de promotion/ nouvelle orientation. Si, au terme de la période d'adaptation, les résultats s'avèrent non concluants, l'entreprise proposera au salarié un reclassement soit par réintégration dans le poste précédent, soit dans un emploi de niveau équivalent dans l'établissement, sauf accord entre les parties.

Article 5.1.6 — Polyvalence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

La polyvalence est la capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes, emplois, fonctions, au-delà des périmètres de travail et de compétences du poste, emploi, fonction initial (e).

Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des postes relevant de niveaux/ échelons différents, le classement de l'intéressé sera celui du poste relevant du niveau/ échelon le plus élevé, à condition qu'il occupe ce poste, en moyenne, au moins 30 % du temps annuel. Dans le cas où des salariés seraient appelés à occuper de façon inhabituelle des postes différents et relevant d'un même niveau échelon, l'entreprise fixera, dans le cadre de la négociation, les dispositions et les modalités spécifiques applicables à ce cas.

Article 5.1.7 — Méthodologie de mise en place de la classification

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Le classement des salariés en fonction de la classification, après un examen conjoint avec les institutions représentatives du personnel, est du ressort et de la responsabilité de l'entreprise qui devra effectuer les opérations suivantes :

1. Inventaire des emplois parmi les filières suivantes (famille professionnelle) :
 - production (fabrication/ conditionnement) ;
 - administration ;
 - commercial/ marketing ;
 - qualité/ recherche & développement ;
 - logistique ;
 - technique/ maintenance ;
 - informatique/ système d'information ;
2. Description des emplois (après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues) ;
3. Recherche du niveau et de l'échelon ;
4. Validation du classement, l'évaluation étant favorisée par l'utilisation d'un guide ;
5. Consultation du CSE et suivi.

La même procédure pourra s'appliquer :

- en cas de modification des emplois classés ;
- en cas de création de nouveaux emplois.

5.1.7.1. Inventaire des emplois par filière

Pour chacune des catégories, l'entreprise devra réaliser un inventaire des emplois existants par filière, c'est-à-dire par famille professionnelle. Dans chaque filière, il y aura lieu de déterminer les emplois caractéristiques de l'entreprise, c'est-à-dire ceux qui sont bien connus et stabilisés.

La liste des filières peut être adaptée et complétée par voie d'accord d'entreprise.

5.1.7.2. Description des emplois (après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues)

Dans chaque filière, les emplois tels qu'ils sont effectivement occupés devront faire l'objet dans l'entreprise d'une description en faisant ressortir les critères qui serviront à déterminer le niveau et l'échelon dans la classification.

Une attention devra être apportée à la description des emplois caractéristiques de chaque filière pour lesquels la recherche du niveau et de l'échelon devra être effectuée en priorité.

5.1.7.3. Recherche du niveau et recherche de l'échelon

Niveau : l'identification du niveau d'un emploi s'effectuera au moyen des cinq critères de base définis à l'article 5.1.2 : connaissances requises ou expérience équivalente/ formation, autonomie, responsabilité, animation/ encadrement, relations internes/ externes.

Avant de procéder à l'identification de l'échelon, il y aura lieu de vérifier l'homogénéité du classement par niveau entre les différentes filières en établissant une grille des différents niveaux utilisés dans l'entreprise.

Échelon : l'identification de l'échelon à l'intérieur d'un niveau s'effectuera au moyen des critères tels que précisés à l'article 5.1.2 paragraphe « échelon ».

5.1.7.4. Validation du classement

Après avoir déterminé le classement des différents emplois, l'entreprise devra en vérifier la cohérence au regard des emplois caractéristiques définis par le b. Les emplois qui existent dans l'entreprise devront permettre de s'assurer de la cohérence du classement réalisé au moyen des emplois connus et stabilisés évoqués ci-dessus.

5.1.7.5. Consultation du CSE et suivi de la mise en œuvre

Le CSE est consulté avant la mise en place définitive de la grille de classification.

Article 5.1.8 — Mise en œuvre de la classification

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

La mise en œuvre collective fait l'objet d'une consultation préalable avec les délégués syndicaux et le CSE.

En cas de changement individuel de classement, le salarié concerné se verra notifier par écrit le niveau, l'échelon et l'appellation de l'emploi qui lui auront été affectés.

En cas de contestation de son classement, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. Ces désaccords seront examinés avec les instances représentatives du personnel compétentes.

Cette mise en œuvre n'entraînera aucune diminution de rémunération effective.

Les dispositions prévues par la présente convention ont pour objet, la classification des titulaires des emplois occupés par le personnel visé, et la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

Au cas où le classement de l'emploi correspondant aux critères serait inférieur au classement antérieur, le salarié se verra garantir, à titre individuel sa rémunération antérieure, cette garantie étant explicitée dans la lettre de notification prévue au présent article.

La prise effective d'effet de ces dispositions est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel a été notifiée la classification.

Les accords d'entreprise pourront adapter plus favorablement les présentes dispositions sans pouvoir y déroger.

Article 5.1.9 — Étapes de la classification en entreprise et annexes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Les étapes de la classification en entreprise et les annexes élaborées sont intégrées dans le présent accord (5.7 et suivants).

Article 5.1.10 — Glossaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

• Tâche :

C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique. Par exemple, alimenter l'étiqueteuse, saisir des données ...

• Activité :

C'est un ensemble de tâches. Une des attributions confiées à une fonction dans une unité donnée. Par exemple, approvisionner en matière première, exercer un contrôle qualité, réaliser un dépannage de première urgence.

• Poste :

Regroupement de tâches et/ ou d'activités dans une organisation de travail définie (exemple : soutireur ...). On peut exercer des activités différentes/ regroupement de tâches dans un même poste de travail.

• Emploi/ fonction :

C'est un ensemble de postes de travail mobilisant des compétences de même nature pouvant comporter plusieurs niveaux (exemple : cariste, conducteur d'installations de conditionnement, comptable ...).

C'est un ensemble de tâches, activités, missions à réaliser par un salarié dans le cadre du contrat de travail.

• Compétences :

Ensemble de connaissances théoriques ou professionnelles, d'attitudes, d'aptitudes et de savoir-faire mis en œuvre.

• Polyvalence :

Capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes/ emplois/ fonctions au-delà des périmètres de travail et de compétence du poste/ emploi/ fonction initial (e).

• Standards de l'emploi :

Correspond aux règles, normes, référentiels, fixés dans l'entreprise et réputés habituels et définis pour un emploi donné.

• Métier :

Ensemble de capacités techniques manuelles et intellectuelles reconnues, nécessaires à l'exercice d'activité (s).

- Classification :

La classification de branche a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois ainsi que la détermination des niveaux et échelons.

- Classement :

Le classement d'un emploi correspond à l'attribution d'un niveau dans la classification après analyse de l'emploi.

- Qualification personnelle :

La qualification personnelle correspond aux savoirs et savoir-faire résultant des connaissances et/ ou de l'expérience acquise, validées ou non par une certification.

- Qualification requise :

La qualification requise correspond aux savoirs et savoir-faire nécessaires pour tenir l'emploi, validés ou non par une certification.

- Certification légale ou réglementaire :

Elle correspond aux diplômes, titres, habilitations, permis, certifications, imposés par la loi ou la réglementation pour occuper un emploi.

- Référentiel d'analyse :

Le référentiel d'analyse est l'outil qui permet de procéder à l'évaluation des emplois.

- Critères classants :

Les critères classants déterminent les différentes composantes permettant de procéder avec objectivité à l'évaluation des emplois.

- Filière professionnelle :

C'est un espace d'évolution professionnelle qui regroupe un large champ d'emplois et de compétences présentant assez de proximité professionnelle pour être traités globalement (ex. : logistique, maintenance).

- Expérience professionnelle :

Ensemble des savoirs et de savoir-faire résultant des connaissances et expériences acquises antérieurement, des formations, reconnus et constatés, validés ou non par une certification.

- Catégorie :

Ensemble de personnes appartenant à une même catégorie de statut social : ouvriers/ employés – technicien/ agent de maîtrise – ingénieur/ cadre.

- Emploi-repère :

Illustration d'emplois décrits comme favorisant une identité de postes de travail dans une même filière professionnelle.

Article 5.1.11 — Liste des emplois repères

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Des exemples d'emplois repères identifiés par les partenaires sociaux sont énumérés ci-dessous. Chaque entreprise définit le contenu de ses emplois repères.

Filière Production (fabrication/ conditionnement).

Opérateur de conditionnement – Catégorie ouvriers/ employés.

Opérateur de process (filtreur, brasseur, fermentateur, siropier) – Catégorie ouvriers/ employés.

Chef d'équipe – Catégorie TAM.

Filière logistique.

Agent manutentionnaire – Catégorie ouvriers/ employé.

Agent Logistique – Catégorie ouvriers/ employés.

Responsable d'entrepôt (de secteur) – Catégorie TAM.

Filière technique études maintenance.

Agent de maintenance – Catégorie ouvriers/ employés.

Technicien de maintenance – Catégorie TAM.

Chef d'atelier – Catégorie TAM.

Filière qualité R et D.

Agent de laboratoire – Catégorie ouvriers/ employés.

Contrôleur de qualité – Catégorie ouvriers/ employés.

Technicien de laboratoire – Catégorie TAM.

Technicien assurance-qualité – Catégorie TAM.

Filière administration.

Secrétaire assistant – Catégorie ouvriers/ employés à TAM.

Comptable – Catégorie ouvriers/ employés à TAM.

Filière marketing commercial.

Assistant marketing, vente, ADV, export – Catégorie ouvriers/ employés à TAM.

Chef de secteur – Catégorie TAM.

Filière informatique/ systèmes d'information.

Assistant support informatique – Catégorie TAM.

Technicien support – Catégorie TAM.

Technicien réseaux informatiques – Catégorie TAM.

Article 5.2 — Décision de la commission paritaire du 9 février 2007

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Annexe au document définissant le CQP « Technicien process brassicole »

La commission paritaire a validé le « CQP – Technicien process brassicole » en sa séance du 9 février 2007, et ajoute en complément les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP “ Technicien process brassicole ”, peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV. »

Annexe au document définissant le CQP « Attaché de gestion dans une structure de direction »

La commission paritaire a validé le « CQP – Attaché de gestion dans une structure de direction » en sa séance du 9 février 2007, et ajoute en complément les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP “ Attaché de gestion dans une structure de direction ”, peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV. »

Annexe au document définissant le CQP « Conducteur de machines »

La commission paritaire a validé le « CQP – Conducteur de machines » en sa séance du 9 février 2007, et ajoute en complément les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP “ Conducteur de machines ”, peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau II. »

Article 5.3 — Décision de la commission paritaire du 3 juillet 2007 sur le positionnement des CQP

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Annexe au document définissant le CQP « Conducteur de machines »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP “ Conducteur de Machines ”, accèdera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE). »

Annexe au document définissant le CQP « Responsable d'équipe »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP “ Responsable d'équipe ”, accèdera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation.

Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM). »

Annexe au document définissant le CQP « Agent de maintenance »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP “ Agent de maintenance ”, accèdera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE). »

Annexe au document définissant le CQP « Technicien de maintenance »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP “ Technicien de maintenance ”, accèdera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM). »

Annexe au document définissant le CQP « Conducteur de ligne »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP “ Conducteur de ligne, accèdera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit

disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau III (OE). »

Article 5.4 — Salaire minimum hiérarchique

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Les salaires minima hiérarchiques sont fixés par référence à la durée hebdomadaire de 35 heures.

La négociation sur les salaires doit être l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la profession, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe au regard des salaires minima hiérarchiques.

Le salaire minimum mensuel hiérarchique base trente-cinq heures hebdomadaires, en dessous duquel un salaire ne peut être situé, est défini à l'exclusion des primes, des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire, des remboursements de frais, des primes de transports, des primes de nuisances et sujétions, d'ancienneté et majorations pour heures supplémentaires et heures de nuit.

Article 5.5 — Rémunération annuelle brute garantie

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention garantiront une rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte ne pourra être rémunéré.

Ce salaire est égal à 13 fois le salaire minimum mensuel conventionnel défini à l'annexe « Classification » de la branche à sa dernière valeur de l'année considérée.

Cette garantie de salaire bénéficie aux salariés travaillant normalement et ayant atteint un an de présence continue au 31 décembre de l'année considérée ou avec proratisation de cette garantie pour les salariés ayant plus de neuf mois de présence continue. Cette garantie s'applique sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans *et les salariés d'une aptitude physique réduite* (1), emportant, le cas échéant, proratisation de cette garantie au même titre que pour le salaire mensuel.

Cette garantie ne s'appliquera pas aux VRP multicartes.

Cette rémunération annuelle brute garantie s'entend toutes primes comprises, à l'exclusion du remboursement des frais, des primes de transport, des primes de nuisance, sujétions, d'ancienneté et majorations pour heures supplémentaires et heures de nuit.

Cette rémunération est établie sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou cent cinquante et une heures soixante-sept par mois. Elle sera adaptée proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chacun et au temps de présence.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant de la garantie annuelle fixée pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'ait pas entièrement bénéficié de la garantie annuelle auquel il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte.

Les modalités de versement d'éventuels compléments sont fonction des décisions de chaque entreprise de les payer en une ou plusieurs fois et, en tout état de cause, à la fin de l'année considérée.

(1) A la 2e phrase de l'alinéa 3 de l'article 5.5, les termes « et les salariés d'une aptitude physique réduite » sont exclus de l'extension car contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination en raison du handicap.

(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

Article 5.6 — Rétablissement de l'écart hiérarchique de la grille des salaires minima conventionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Nota : cet article est inchangé depuis l'année 2005 (pour mémoire).

5.6.1. Il a été convenu de rétablir l'écart hiérarchique de la grille des salaires minima conventionnels de 1994.

Le rétablissement de l'écart hiérarchique nécessite de revaloriser les écarts entre les niveaux et les échelons.

La revalorisation sera réalisée en ajoutant une somme en euros appliquée à chaque niveau/ échelon en 4 étapes selon le calendrier ci-dessous :

- 1er juillet 2006 ;
- 1er juillet 2007 ;
- 1er juillet 2008 ;
- 1er juillet 2009.

Le montant en euros des revalorisations est annexé à cet accord (annexe 1). Les grilles de salaire minima intégrant chaque rattrapage au 1er juillet des années 2006,2007,2008,2009 feront l'objet d'une large publicité dans les entreprises.

5.6.2. Les organisations prennent l'engagement pendant toute cette période de revalorisation de maintenir au niveau 1/ échelon 1 au salaire équivalent au Smic base 35 heures. À cet effet, une commission paritaire sera organisée chaque année dans les deux semaines suivant la connaissance du montant du Smic.

5.6.3. La négociation annuelle des salaires est indépendante des mesures prises pour la revalorisation de la grille, ces augmentations de salaires résultant de ces négociations, s'appliqueront à la grille dès lors que l'accord sera signé.

Si les augmentations de salaires résultant des accords de salaires négociés annuellement interviennent au 1er juillet, ou postérieurement à la revalorisation annuelle de la grille (1er juillet), la nouvelle grille établie selon la règle définie ci-dessus sera immédiatement publiée et déposée.

Ainsi les entreprises, les organisations syndicales et les salariés seront parfaitement informés des niveaux précis des salaires minima

applicables (cumul du montant de revalorisation fixé pour l'année en cours et des montants de la grille de l'année précédente, majoré de l'augmentation négociée).

L'extension du présent accord sera demandée dès sa signature.

Annexe 1

Niveau	Échelon	Écart annuel
1	1	0,00
	2	4,15
	3	13,13
2	1	16,86
	2	20,69
	3	23,43
3	1	25,86
	2	26,78
	3	27,65
4	1	29,93
	2	31,12
5	1	34,03
	2	35,13
	3	36,32
6	1	38,74
	2	41,48
	3	44,99
7	1	49,01
	2	53,10
	3	57,11
8	1	62,28
	2	67,51
	3	77,02

Article 5.7 — Étapes de la classification en entreprise et annexes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Les étapes de la classification en entreprise se déclinent selon les 5 étapes suivantes :

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives. **Pages 83 à 94** https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250031_0000_0009.pdf/BOCC.)

Annexe 1

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Annexe 1

Définition des 5 critères classants

Critères classants	Définition des critères classants
Connaissances requises ou expérience équivalente/ formation	Ensemble de savoirs requis dans l'exercice des activités, quels que soient leur mode d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle ...) que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme. Ce critère évalue les capacités pour tenir normalement l'emploi.
Autonomie	Degré de marge de manœuvre dont dispose un salarié dans la réalisation et/ ou l'organisation de son travail en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion requise pour tous les emplois.
Responsabilité	La responsabilité s'apprécie dans les conditions normales d'activité dans le cadre de l'emploi et/ ou poste de travail et est fonction de la marge d'autonomie dont dispose le salarié. Elle porte, tout ou partie, sur les ressources, les moyens, l'organisation, les produits et les services. Elle se mesure par la nature de l'impact des activités et des décisions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.
Encadrement Animation	Encadrement : action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique. Animation : action exercée à l'intérieur d'un groupe visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs, à former, à transmettre l'information, à motiver ou susciter l'initiative, à conseiller.
Relations Internes/ externes	Ce critère appréhende les obligations de communication avec l'environnement interne et/ ou externe et leurs impacts techniques et économiques, en termes d'organisation du travail, d'engagement de l'entreprise et de confidentialité. Ces relations sont d'ordre d'échanges d'informations, de relations d'influence ou de négociation, et peuvent engager l'image de l'entreprise.

Annexe 2

Annexe 2

Définition des degrés par critères classants

Critère classant. Connaissances requises ou expérience équivalente/ formation

Degré 1	Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises normalement au cours de la scolarité obligatoire (niveau 2 de l'Éducation nationale ou RNCP [Répertoire national des certifications professionnelles]) et/ ou à une pratique suffisante (de quelques jours à 1 semaine). Il n'y a donc pas de formation ni d'expérience préalable nécessaire pour tenir un poste à ce niveau.
Degré 2	Les connaissances de base requises correspondent au niveau 3 de l'Éducation nationale ou RNCP soit CAP/ BEP, CQP, ou DIE (diplôme international équivalent reconnu), soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle de quelques semaines à 1 mois. Cet emploi nécessite de la part du (de la) titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité.
Degré 3	Les connaissances de base requises correspondent au niveau 4 de l'Éducation nationale ou RNCP soit niveau Bac/ Bac pro/ Brevet technique ou pro/ double CAP ou DIE ou CQP, soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle (de quelques mois à 1 an). L'emploi exige des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures techniques ou administratives.
Degré 4	Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 5 de l'Éducation nationale ou RNCP, soit Bac complété par une formation technique approfondie à Bac + 2 ou DIE reconnu ou CQP équivalent ou par une expérience professionnelle (de minimum 2 ans). L'emploi exige, outre les connaissances définies ci-dessus, la maîtrise d'une spécialité professionnelle en vue de l'exécution d'activités comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation.
Degré 5	Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 5 de l'Éducation nationale ou RNCP soit niveau Bac complété par une formation professionnelle approfondie ou Bac + 2, DIE reconnu ou expérience professionnelle (de minimum 4 ans). L'emploi exige la parfaite maîtrise d'une ou plusieurs spécialité (s) professionnelle (s) (technique, administrative, commerciale ...).
Degré 6	Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 6 de l'Éducation nationale ou RNCP soit Bac + 3/4, Bachelor, Licence, Licence pro, Maîtrise ou expérience professionnelle équivalente (plus de trois ans).
Degré 7	Leader et référent de son domaine professionnel, les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 7 de l'Éducation nationale ou RNCP soit Bac + 5/ Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur, DIE reconnu ou expérience professionnelle équivalente de 10 ans minimum avec une maîtrise complète d'un domaine professionnel et de référentiels métiers complexes.
Degré 8	Les connaissances à mettre en œuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent au minimum au niveau 7 de l'Éducation nationale ou RNCP soit Bac + 5/ Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur, DIE reconnu ou expériences professionnelles équivalentes et multiples d'une durée supérieure à 10 ans. Doté d'une vision globale les fonctions à ce degré réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion stratégique et économique de leur (s) secteur (s) d'activité.

Critère classant. Autonomie

Degré 1	D'après des consignes simples, précises et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer. L'exécution de tâches, caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées est contrôlée de façon permanente. La prise d'initiative est limitée dans le cadre de consignes strictes.
Degré 2	Sans prévoir toutes les situations, les consignes indiquent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. L'exécution de travaux qualifiés est constituée soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre, soit par l'enchaînement logique d'opérations classiques d'un métier. Activités contrôlées de façon fréquente. La prise d'initiative vise au maintien du bon déroulement de l'activité dans le cadre de consignes.
Degré 3	Il est nécessaire pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion. L'emploi suppose de choisir, selon l'imprévu parmi les solutions, les modes d'exécution, l'ordre des opérations, les méthodes et de contrôler le résultat. L'activité fait l'objet d'un contrôle fréquent. La prise d'initiative vise au maintien du bon déroulement de l'activité dans le cadre d'un programme de travail.
Degré 4	L'emploi induit une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information. Les standards de l'emploi supposent de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées avec autonomie sur les méthodes et modalités de mise en œuvre des moyens. L'emploi relève d'instructions générales dans le cadre d'un programme d'ensemble. L'activité fait l'objet d'un contrôle ponctuel. La prise d'initiatives s'exerce en regard des modes opératoires dans le cadre d'instructions.
Degré 5	L'emploi s'exerce à partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens disponibles. L'emploi requiert d'être force de proposition et de disposer de l'autonomie de mise en œuvre des programmes d'actions par le choix des priorités, méthodes et moyens associés y compris pour d'autres salarié (e) s. L'activité peut faire l'objet d'un contrôle par un tiers.
Degré 6	L'emploi s'exerce au sein d'un périmètre élargi à partir de programmes élaborés, et d'objectifs généraux à atteindre fixant le cadre de l'action. Certains emplois s'exercent dans le cadre d'une autonomie pleine et entière. Les éventuels contrôles ultérieurs sollicités à l'initiative d'un tiers, permettent d'apprécier la réalisation. Le niveau d'initiative concourt à la mise en œuvre des objectifs et moyens de correction.
Degré 7	L'emploi s'exerce à partir de programmes pouvant être élaborés avec le concours du titulaire et d'objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme. Afin de s'adapter aux situations l'emploi peut nécessiter d'interpréter les instructions reçues, les données observées, les contraintes afin de déterminer les moyens d'action adaptés. Certains emplois s'exercent dans le cadre d'une autonomie pleine et entière. Le contrôle peut être sollicité sur demande. Le niveau d'initiative est relatif aux évolutions organisationnelles ou à l'atteinte de résultats dans le cadre de directives.
Degré 8	Ces fonctions comportent une autonomie large et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens, et des méthodes, à mettre en œuvre dans une démarche qui peut être pluridisciplinaire. L'activité peut conduire à définir les politiques de son domaine. La validation des résultats permet le contrôle de l'activité.

Critère classant. Responsabilité

Degré 1	Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains emplois. Les éventuelles défaillances ont un impact faible, limité à l'emploi et de portée immédiate. Les activités s'inscrivent dans un cycle court terme (quotidien à hebdomadaire).
Degré 2	L'emploi nécessite d'interpréter correctement les dysfonctionnements et d'agir en fonction des standards qui le déterminent. Les éventuelles défaillances ont un impact limité à d'autres emplois de même niveau dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (hebdomadaire).

Degré 3	L'emploi nécessite d'interpréter correctement les informations et d'agir sur les aléas dans une organisation de travail définie. Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact modéré et élargi à d'autres emplois d'unités différentes, tout en restant au sein de la même fonction. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (mensuel, trimestriel).
Degré 4	L'emploi nécessite d'interpréter correctement les informations, d'agir sur les aléas et de veiller à la réalisation du travail. Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact modéré sur le niveau des résultats atteint par l'emploi ou d'autres emplois. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (trimestriel).
Degré 5	L'emploi, nécessite selon la compétence une responsabilité technique, administrative et/ ou commerciale et lorsqu'il s'accompagne d'une dimension hiérarchique d'une responsabilité de l'activité produite. Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact substantiel et déterminant à la non atteinte des objectifs de la fonction. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (trimestriel à semestriel).
Degré 6	L'emploi nécessite d'organiser avec les différents services les développements techniques, les innovations organisationnelles, la formation. Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact sur les résultats obtenus sur l'ensemble du périmètre sous responsabilité (fonction, entité ...). Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (semestriel).
Degré 7	L'emploi nécessite de participer, à l'établissement des programmes, aux études d'implantation des matériels, à l'organisation du travail. Mais également de contrôler les résultats par rapport aux prévisions, d'évaluer la qualité des informations complémentaires réunies, d'arrêter les procédures appropriées. Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont des conséquences à moyen terme sur les résultats obtenus sur l'ensemble du périmètre sous responsabilité (fonction, entité ...). Les activités impactent les programmes d'actions à moyen terme (annuel).
Degré 8	L'emploi réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Les décisions prises ont des conséquences sur les personnes, l'activité ou les résultats de l'entreprise. Les activités affectent pour partie le fonctionnement de l'entreprise à moyen ou long terme (de 1 à 3 ans).

Critère classant. Encadrement/ animation

Degré 1	Emploi ne nécessitant ni encadrement, ni animation. La continuité de l'activité nécessite la prise en compte et le partage des consignes en assurant la coopération. Le (la) salarié (e) peut participer à l'accueil d'autres salariés à leur poste de travail.
Degré 2	L'emploi nécessite la bonne organisation des activités par la prise en compte des priorités de l'équipe. Le (la) salarié (e) peut occasionnellement partager des pratiques et savoirs professionnels. Il (elle) participe à l'intégration d'autres salarié (e) s à leur poste de travail et peut être amené (e) à accueillir des personnels externes sans autonomie de passage de consignes (par exemple : accompagnement à la visite du site).
Degré 3	Dans le cadre de sa spécialité, l'emploi peut nécessiter un rôle, d'accompagnement d'autres salarié (es), d'assistance ou de conseil et d'information. Poste qui peut être amené à participer à l'intégration d'autres membres de l'équipe immédiate ou d'accueil de personnels externes sans autonomie de passage de consignes (par exemple : transmission des procédures appliquées). c
Degré 4	L'emploi peut nécessiter dans le cadre d'objectifs définis la coordination de l'activité, l'animation d'une équipe, la conduite d'un projet sans assumer les responsabilités (délégation d'autorité) d'un agent de maîtrise. Poste qui peut être amené à effectuer de l'accompagnement d'autres membres de l'entreprise sans autonomie de passage de consignes (par exemple : explication des procédures appliquées).
Degré 5	L'emploi requiert l'animation d'une équipe de taille modérée de personnels de niveaux inférieurs (selon la structure de l'entreprise, par exemple maximum 10 personnes), ou d'un groupe de projets avec des salariés de niveaux inférieurs. En charge de gérer les moyens et ressources, d'évaluer les salariés et de les accompagner dans leur progression professionnelle.
Degré 6	L'emploi requiert d'assurer l'encadrement d'une équipe par l'intermédiaire d'un ou plusieurs AM ou techniciens de classification inférieure, ou d'un ou plusieurs groupe (s) de projets pouvant relever de plusieurs domaines de spécialisation.
Degré 7	L'emploi requiert d'assurer l'encadrement d'une ou plusieurs équipe (s) par l'intermédiaire d'AM/ cadres de niveaux différents, ou d'équipes transversales ou d'équipes projets élargies composées d'opérationnels, de spécialistes et/ ou d'encadrants.
Degré 8	L'emploi nécessite de faire preuve sur le plan humain de qualités d'animation et de motivation des autres salarié (e) s. L'emploi requiert d'animer et de coordonner l'activité des subordonnés, de les former, de les faire progresser et participer à l'action commune selon leurs aptitudes. Cadre responsable d'une unité de production, de plusieurs équipes clés pour l'organisation ou la conduite d'activités à portée stratégique, d'une entité ...

Critère classant. Relations internes/ externes

Degré 1	Les communications régulières et fréquentes correspondent aux échanges d'informations orales utiles dans l'environnement de travail proche : équipe, inter-équipe, collègues, hiérarchie ...).
Degré 2	L'emploi nécessite des échanges d'informations écrites ou orales avec des interlocuteurs internes de niveaux et d'environnement variés, y compris pour le passage des consignes.
Degré 3	Les communications utiles au travail (fournir et obtenir des informations) s'étendent aux autres services de l'entité. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts externes.
Degré 4	Outre la nécessité de communications internes liées à la réalisation du travail demandé, la fonction nécessite d'avoir une bonne compréhension des interconnexions avec les salariés de départements voisins et avec l'environnement immédiat. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts habituels et variés externes. Les échanges peuvent nécessiter argumentation, commentaire, illustration.
Degré 5	L'emploi nécessite la coordination d'informations et d'activités au sein de l'équipe et/ ou transversales, internes ou externes à l'entreprise de façon habituelle. Les échanges peuvent nécessiter d'argumenter, d'expliquer, de démontrer ou convaincre sur des sujets plus ou moins complexes.
Degré 6	Le (la) salarié (e) est en contact permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur. Il (elle) peut également être amené (e) à établir des relations suivies avec les fournisseurs et les clients. Ces contacts multiples peuvent nécessiter de rapprocher des différences de point de vue dans un esprit de coopération.
Degré 7	La situation professionnelle requiert, sur des publics larges (niveaux, catégories, environnement potentiellement multiculturel) une recherche d'adhésion, la nécessité de convaincre pour obtenir la coopération.
Degré 8	L'activité nécessite la communication et la médiation avec des interlocuteurs, variés, de niveaux différents (environnement potentiellement multiculturel), ayant des intérêts qui peuvent être opposés dans la recherche d'un accord favorable à l'ensemble des parties.

Annexe 3

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Annexe 3

Grille de pesée de l'emploi sur la base des critères classants

Degré	Connaissances Expérience Formation	Autonomie	Responsabilité	Encadrement Animation	Relations Internes Externes	Total
8	16	16	16	16	16	80
7	14	14	14	14	14	70
6	12	12	12	12	12	60
5	10	10	10	10	10	50
4	8	8	8	8	8	40
3	6	6	6	6	6	30
2	4	4	4	4	4	20
1	2	2	2	2	2	10

Annexe 4

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Annexe 4

Table de correspondance niveaux/ points

	Niveau	Nombre de points	Échelons
O/ E	I	10 à 16	1
			2
			3
	II	17 à 24	1
			2
			3
	III	25 à 32	1
			2
			3
O/ E	IV	33 à 44	1
			2
TAM			10
			20
TAM	V	45 à 52	10
			20
			30
TAM	VI	53 à 64	10
			20
			30
Cadre			2
			3
Cadre	VII	65 à 72	1
			2
			3
	VIII	73 à 80	1
			2
			3

Chapitre VI Durée et organisation du travail

Article 6.1 — Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Depuis l'origine, la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, d'une part, et de bière, d'autre part, a réglé de manière spécifique l'aménagement et l'organisation des temps de travail.

Les présentes dispositions ont pour objet une mise à jour au regard de la loi en vigueur.

Les présentes dispositions du chapitre VI de la CCN doivent permettre :

- un objectif national de solidarité à même de favoriser et de développer l'emploi, tout en préservant la compétitivité des entreprises dans un contexte de forte concurrence ;
- la volonté de réduire la précarité dans l'emploi et de ne pas créer de discrimination ;
- le souci de poursuivre un aménagement des temps de travail prenant en considération à la fois la spécificité des entreprises selon leur activité, leur taille, et les aspirations du personnel ;
- la recherche de nouvelles organisations et répartitions de la charge de travail, pour répondre aux attentes des clients et permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

Compte tenu de la diversité croissante des situations entre les entreprises, selon leur taille ou en fonction d'une pluralité des activités pouvant y être exercées, il est convenu de considérer les dispositions déterminées ci-dessous comme un cadre dont la mise en œuvre devra entraîner une négociation dans les entreprises où sont présentes les organisations syndicales représentatives, ainsi qu'une consultation des instances représentatives du personnel, compte tenu de leurs attributions.

L'ensemble des dispositions antérieures restent applicables jusqu'à l'extension des présentes. Ces dernières ont un caractère supplétif vis-à-vis de dispositions ayant le même objet négociées par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Les embauches en contrat à durée indéterminée seront favorisées.

Il est rappelé par ailleurs que la formation professionnelle est considérée comme un moyen important d'évolution des salariés et par effet de cause, des entreprises.

Article 6.2 — Durée légale hebdomadaire de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

La durée légale hebdomadaire de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine (art. L. 3121-27 du code du travail).

Article 6.3 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Article 6.3.1 — Contingent

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information du CSE, est fixé à 120 heures par an et par salarié, pour les entreprises appliquant une répartition à l'année du temps de travail et 130 heures par an et par salarié pour celles appliquant un horaire réparti à la semaine.

Article 6.3.2 — Paiement des heures supplémentaires. - Repos

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Les heures effectuées au-delà de 35 heures décomptées à la semaine ou en moyenne sur l'année au-delà de 1 607 heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement calculé dans les conditions fixées aux articles L. 3121-28 et suivants du code du travail.

Toutefois, le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur ne peut intervenir que sur demande du salarié.

Article 6.4 — Modalités de répartition des heures sur une période supérieure à la semaine et au plus à l'année

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Décision de l'employeur de faire recours à une répartition annuelle des horaires (art. L. 3121-45 du code du travail)

Un accord d'entreprise définit les modalités d'aménagement du temps de travail sur une période au plus annuelle en négociant sur les thèmes précisés à l'article L. 3121-44 du code du travail.

Dans le cadre de la branche, et en l'absence d'accord d'entreprise, la limite maximale de la variation haute de la durée de travail hebdomadaire sur l'année civile ou de référence est fixée à 44 heures par semaine dans la limite de 16 semaines, dont au maximum 12 consécutives, dans le cadre d'une programmation annuelle.

La variation des horaires peut conduire à réduire les horaires en dessous de 35 heures. Ainsi, le nombre de semaines 0 heure ne peut dépasser 3. Le recours à ces semaines 0 doit être justifié par des raisons techniques ou économiques. Toute semaine travaillée en période de faible activité doit comporter au moins 3 jours ouvrés pleins.

Les modalités de consultation et d'information du CSE, les délais de prévenance des salariés sont ceux figurant aux articles L. 3121-42 et L. 3121-46 du code du travail.

Article 6.4.1 — Conditions de rémunération en cas de décompte annuel du temps de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Selon l'article L. 3121-41 du code du travail, sont des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de 1 607 heures sur une durée annuelle, et en cas de décompte du temps de travail sur une période inférieure à l'année, les heures qui excèdent la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures.

En fin de période de décompte, les heures excédant l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ouvrent droit au paiement des heures majorées, sauf pour celles qui auraient été rémunérées en cours de période.

La rémunération, hors heures supplémentaires, est lissée sur une base mensuelle de 151 h 67 pour un salarié à temps complet, et sur la base de la durée hebdomadaire moyenne contractuelle pour les salariés à temps partiel.

Article 6.5 — Forfaits en jours

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

En application des articles L. 3121-58 et suivants du code du travail, une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être conclue, dans le strict respect de la jurisprudence sur les forfaits en jours, avec les salariés disposant d'une autonomie pleine et entière dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail et dont la durée de travail ne peut être prédéterminée. Les salariés en question sont :

1. Les cadres relevant des niveaux VIII, VII et VI de la classification de la branche dont la nature des fonctions ne les conduit pas à respecter l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise, de l'atelier ou du service, auquel ils sont intégrés ;
2. Les salariés relevant des niveaux V. 3 et VI de la filière TAM qui sont personnels de vente itinérants et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'exercice des responsabilités qui leur sont données.

L'éligibilité à une convention individuelle au forfait jour est également caractérisée par :

- la nature des missions : le salarié est investi de responsabilités impliquant une autonomie pleine et entière dans l'organisation de son emploi du temps ;
- la prise de décision : le salarié est principalement guidé par des objectifs à atteindre et dispose d'une latitude dans la façon de les atteindre ;
- l'absence de contrôle hiérarchique quotidien : Les missions confiées ne permettent pas un contrôle hiérarchique régulier.

Le nombre de jours de congés et de repos ne saurait être inférieur à 46 jours sur une période de 12 mois selon le décompte ci-après exprimé en jours ouvrés (25 jours ouvrés de congés légaux + 9 jours fériés dont le 1er mai, 12 jours de repos), ce qui conduit à un nombre de jours de 216.

Toute journée travaillée au-delà du forfait annuel sur la période de décompte devra obtenir l'accord du salarié et fera l'objet d'une majoration (cf. article 6.5.4).

À l'épuisement du nombre de jours travaillés sur la période de décompte prévue sur la convention, et sans sa validation pour effectuer des journées de travail supplémentaires, le salarié sera automatiquement en absence autorisée par l'employeur jusqu'au dernier jour de la période de décompte.

Article 6.5.1 — Période de décompte

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

La période de décompte des jours compris dans ce forfait est déterminée par accord. Elle correspond à une période de 12 mois consécutifs. Elle correspond, à défaut, à l'année civile.

Article 6.5.2 — Règles applicables au volume annuel de jours définis au 6.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours de travail est augmenté du nombre de jours de congés payés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

L'avenant annuel au contrat de travail précise le nombre de jours supplémentaires de travail venant en remplacement des jours de repos, avec une limite maximale de 235 jours par an.

Article 6.5.3 — Répartition des jours de travail sur la période de 12 mois

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Il est admis que le temps de travail soit décompté par journée ou demi-journée, sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine. Il en est de même pour les absences qui se mesurent à la journée ou à la demi-journée.

Les dates de prise des jours de repos compris dans le forfait sont fixées par accord avec l'employeur dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation du travail.

Article 6.5.4 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectués et des jours payés. Cette rémunération tient compte des responsabilités et des sujétions dans le cadre de l'emploi.

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise sauf en cas de fermeture totale.

Il est précisé que toute journée de travail effectuée d'un commun accord entre les parties au-delà de 216 jours bénéficie d'une majoration d'au minimum 10 %.

Le nombre maximal de jours travaillés au cours d'une période de 12 mois consécutifs est de 235. L'accord écrit entre les deux parties est valide pour la période de décompte en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite, ni être considéré comme un usage.

La valeur de décompte d'une journée s'évalue en divisant la rémunération forfaitaire mensuelle par 22 et la valeur d'une demi-journée par 44.

Tout dimanche ou jour férié travaillé donnera droit à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22 de ce forfait.

Article 6.5.5 — Incidence sur la rémunération des arrivées, des départs, des absences en cours de période de décompte

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur l'intégralité de la période annuelle de décompte, du fait d'une entrée ou d'un départ en cours de période, sa rémunération est, en tant que de besoin, régularisée sur la base du nombre réel de journées ou demi-journées travaillées et indemnisées en cours de période, par rapport au nombre de jours sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

Les journées ou demi-journées non travaillées du fait d'une absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Article 6.5.6 — Document de contrôle

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Un document de contrôle établi a posteriori par l'entreprise fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées et les jours indemnisés, il peut être remplacé par les mentions correspondantes sur le bulletin de salaire.

Ce document de contrôle est renseigné tous les mois par le salarié sous la responsabilité de l'entreprise, ou par l'employeur lui-même en lien avec le salarié.

Article 6.5.7 — Charge de travail et entretiens réguliers

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

L'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, afin de respecter une charge raisonnable de travail, sa répartition et le respect des repos et la période de congés (dispositif de suivi), dans l'adéquation aux diversités d'action de chaque fonction.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :

- l'organisation du travail et la charge de travail ;
- les moyens mis en œuvre pour s'assurer de la bonne faisabilité contractuelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

L'entretien est en présentiel mais peut exceptionnellement être mis en œuvre par un moyen de communication à distance.

Cet entretien doit être formalisé par écrit.

En outre, le supérieur hiérarchique doit organiser un entretien si le document de contrôle, lorsqu'il est rempli par le salarié, fait apparaître que celui-ci n'a pas pu bénéficier de ses repos quotidien et hebdomadaire.

Article 6.5.8 — Droits à la déconnexion et au repos

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Le salarié en forfait jours sur l'année dispose du droit à la déconnexion organisé dans l'entreprise et communiqué à cet effet (respect de la charte ou de l'accord qui traite de la déconnexion pour tous).

Le salarié en forfait jours et l'employeur adaptent ainsi le droit à la déconnexion.

Il est rappelé que les salariés dont l'horaire est contractualisé en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures et d'un repos hebdomadaire de 35 heures continues au moins.

Ces repos seront décalés en cas d'interaction avec un temps d'astreinte entraînant intervention, pour préserver le repos (art. L. 3121-9 et 10 du code du travail).

L'amplitude de chaque journée de travail et la durée du travail hebdomadaire devront rester raisonnables pour permettre le respect absolu des temps de repos précisés ci-dessus. Il est rappelé que, sauf convention expresse, la durée du travail hebdomadaire de salariés en forfait jours ne pourra excéder 50 heures.

Les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail sont pris par journées entières, ou demi-journées entendues avec arrêt ou démarrage aux heures habituelles de repas (déjeuner, dîner).

Article 6.6 — Temps partiel (art. L. 3123-1 et suivants du code du travail)

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Le travail à temps partiel est l'un des moyens de développer l'emploi. Il doit être tenu compte de cet objectif dans toute négociation future.

Le principe de l'accès au travail à temps partiel par le volontariat est affirmé.

Son organisation doit permettre de concilier les exigences d'ordre privé et de gestion de l'entreprise.

Son développement rend nécessaire de préciser le cadre juridique du travail à temps partiel au niveau de la branche professionnelle.

Article 6.6.1 — Définition du temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure (art. L. 3123-1 du code du travail) :

1. À la durée légale du travail ou à la durée de travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou applicable dans l'établissement (1) ;

2. À la durée mensuelle de travail résultant de l'application, sur cette période de la durée légale du travail ou si elle est inférieure à la durée de travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou applicable dans l'établissement ;
3. À la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, 1607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée de travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou dans l'établissement.

(1) Le point 1 de l'article 6.6.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-1 du code du travail aux termes desquelles la prise en compte de la durée de travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou applicable dans l'établissement ne sera effective que si cette durée est inférieure à la durée légale.

(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

Article 6.6.2 — Contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit à durée indéterminée, sauf s'il est conclu à durée déterminée dans les cas prévus par la loi (art. L. 3123-6 du code du travail).

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat.

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de nécessité, ce délai pourra, après information et consultation des représentants du personnel, être exceptionnellement ramené à 3 jours. Pour être applicable, cette dernière possibilité nécessite qu'une contrepartie soit négociée par accord d'entreprise (art. L. 3123-24, al. 3 du code du travail).

Les entreprises peuvent demander aux salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 20 % de la durée du travail prévue au contrat. Chacune des heures accomplies au-delà du 10e de cette durée donne lieu à une majoration de 25 %. (1)

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. (2)

La demande d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée du travail à temps plein.

(1) Le 8e alinéa de l'article 6.6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3123-8, L. 3123-21 et L. 3123-29 du code du travail qui prévoient que chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire et qu'une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée à l'article L. 3123-20. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

(2) L'avant-dernier alinéa de l'article 6.6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-13 du code du travail qui prévoient les conditions dans lesquelles, lorsque l'horaire moyen réellement accompli par le salarié a été dépassé de deux heures hebdomadaires au moins sur 12 semaines consécutives, la durée de travail fixée dans le contrat du salarié doit être réévaluée.

(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

Article 6.6.3 — Accès aux emplois à temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps partiel, les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité d'affectation à ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste.

Les candidatures devront être présentées par écrit auprès de la direction, selon des modalités définies par l'entreprise, dès l'affichage de l'avis de création ou de vacance de poste. Lorsqu'il s'agira d'une demande présentée à l'initiative du salarié, elle devra être formulée en respectant un préavis nécessaire à l'examen de la faisabilité de l'accès à l'emploi à temps partiel. Dans tous les cas, une notification de réponse provisoire sera apportée dans un délai maximum de 1 mois. La réponse définitive précisera l'acceptation ou le refus de la décision. Tout moyen en faveur de l'accès aux emplois à temps partiel sera mis en œuvre, en particulier des actions de formation.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail sera établi.

En cas de refus, les motifs de celui-ci seront explicités. Ces motifs peuvent être :

- le défaut de qualification ou d'aptitude nécessaire au poste à occuper ;
- l'impossibilité liée à la nature de l'emploi ;
- l'impossibilité momentanée liée à l'activité.

S'il le souhaite, le collaborateur peut renouveler sa demande, selon les mêmes modalités.

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans les cas où la loi impose des procédures particulières pour le bénéfice d'emplois à temps partiel, notamment dans les cas visés à l'article L. 1225-52 du code du travail, ou en cas d'activité réduite pour cause thérapeutique.

Lorsque la proposition de transformation d'un emploi à temps partiel est faite à l'initiative de la direction, le salarié disposera d'un délai de 1 mois pour accepter ou refuser, par écrit, cette proposition. Cette hypothèse n'est envisageable que dans le cas de mesure économique.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il ne doit avoir aucune

conséquence sur le déroulement de sa carrière dans l'entreprise.

En outre, en cas de modification de structure entraînant le recours au temps partiel, il appartiendra à l'entreprise de pourvoir ces postes sur la base du volontariat et de proposer toute solution de reclassement aux personnes refusant un emploi à temps partiel.

Article 6.6.4 — Accès aux emplois à temps complet

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation sur ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste.

Une procédure adaptée, dans l'esprit de celle énoncée à l'article 6.6.3, permet de faire application du principe de priorité d'affectation.

En cas de changement brutal et conséquent de la situation familiale du salarié à temps partiel (décès, ou chômage du conjoint ou du concubin déclaré, divorcé), le retour à temps plein est acquis de plein droit, dans le poste occupé ou à un poste équivalent, au plus tard dans un délai de 3 mois.

Article 6.6.5 — Les formes du temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

La durée du travail à temps partiel peut être répartie sur la semaine, le mois ou l'année, en fonction des desiderata des salariés et de l'organisation du travail.

Toutefois, la possibilité d'adopter une répartition sur l'année est notamment réservée aux emplois dont la nature implique une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Sont notamment visés les emplois suivants :

- les emplois saisonniers ne relevant pas de l'accord sur l'intermittence ;
- certains emplois destinés à remplacer de façon organisée les personnels permanents absents ;
- ceux permettant à leurs titulaires d'opter pour un temps partiel leur donnant la possibilité de concilier contraintes familiales et activités professionnelles et pour lesquels les périodes non travaillées se situeront, par exemple, pendant les vacances scolaires.

Article 6.6.6 — Durée et organisation du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Pour les salariés à temps partiel :

- la journée de travail ne pourra pas comporter plus d'une coupure d'un maximum de 2 heures ;
- la durée quotidienne de travail effectif ne pourra être inférieure, dans tous les cas de figure, à 4 heures continues, sauf demande expresse des salariés, pour favoriser le regroupement en demi-journée ou journée complète de travail ;
- la durée hebdomadaire moyenne ne pourra être inférieure, sauf demande expresse du salarié, à 22 heures.

La fixation d'une durée de travail inférieure à celle prévue par le présent accord (22 heures) à la demande du salarié ne peut intervenir que dans 2 cas (art. L. 3123-7 du code du travail) :

- permettre au salarié de faire face à des contraintes personnelles, ou lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 22 heures. Cette demande est écrite et motivée ;
- salarié âgé de moins de 26 ans et poursuivant ses études Dans ce cas, la fixation d'une durée de travail inférieure à 22 heures et compatible avec ses études est de droit.

Le salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat. Dans ce cas, le salarié effectue des heures complémentaires (il ne s'agit pas d'heures supplémentaires.)

Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Rémunération des heures complémentaires

Toute heure complémentaire accomplie donne lieu à une majoration de salaire.

Le taux de majoration est fixé à 25 % pour chaque heure accomplie au-delà de 1/3. (1)

Droit au refus du salarié

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires :

- s'il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues ;
- ou si les heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

Le refus du salarié pour l'un de ces motifs n'est pas une faute ou un motif de licenciement.

(1) La phrase « Le taux de majoration est fixé à 25 % pour chaque heure accomplie au-delà de 1/3. » est exclue de l'extension en ce que le salarié à temps partiel ne peut pas effectuer des heures complémentaires au-delà du tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat de travail.

(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

Article 6.6.7 — Egalité des droits

Les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient d'une situation identique à celle des salariés à temps plein occupant un poste semblable et de qualification équivalente. Ils d'accès à la formation professionnelle et de droit syndical, dans le respect des dispositions légales. En particulier, il sera au préalable défini entre les parties le contenu du poste assuré par le salarié à temps partiel.

De plus, sans pour autant porter atteinte au principe de l'égalité de traitement, les entreprises pourront négocier des mesures incitatives au passage à temps partiel.

Ces mesures, à titre indicatif, peuvent être de nature qualitative, voire financière mais dans ce cas, dégressives et provisoires, de sorte que soit réduit l'impact immédiat de perte de revenu.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité (art. L. 3123-5 du code du travail).

Si une entreprise met en place un régime de prévoyance, elle traitera de manière égale les salariés à temps partiel n'ayant qu'un seul employeur, s'agissant des remboursements de frais, à l'exclusion des risques incapacité, invalidité, décès, qui sont couverts selon la règle de la proportionnalité. Si l'entreprise dispose déjà d'un régime de prévoyance, elle se conformera à cet engagement dans le délai de 1 mois après l'extension de l'accord.

Article 6.6.8 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise.

La rémunération correspondant à l'horaire prévu au contrat est mensualisée selon la formule applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées en plus de la rémunération mensualisée.

Lorsque le temps partiel est organisé sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de calcul de la rémunération mensualisée, et ce, par dérogation au principe du paiement des heures réellement effectuées au cours du mois considéré.

Le lissage des rémunérations sera réalisé sur les bases d'un calcul fixant l'horaire moyen mensuel, en fonction de la période travaillée et des heures réparties à l'intérieur de cette période étalée sur 12 mois. Les éléments hors rémunération de base ne sont pas intégrés dans le calcul du lissage, mais versés lors de la paie du mois correspondant.

Article 6.6.9 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

En termes d'acquisition, les droits à congés payés sont calculés sur les mêmes bases que celles servant à définir les droits pour les salariés à temps plein.

Il en est de même pour les salariés à temps partiel annualisé. Toutefois, ces salariés ne pourront prendre leurs congés pendant les périodes de travail contractuellement déterminées, sauf accord entre les parties et respect des articles L. 3141-13 et suivants du code du travail.

Les droits à congés spécifiques (notamment ancienneté), mesurés en jours ouvrés, sont proportionnels au droit principal.

Article 6.6.10 — Absences

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Toute absence est comptabilisée pour le nombre d'heures qui aurait dû être effectué en fonction de l'horaire préalablement défini.

Pour les salariés à temps partiel annualisé, toute absence pendant les périodes travaillées est également comptabilisée pour le nombre d'heures qui aurait dû être effectué en fonction de l'horaire préalablement défini.

Sauf adaptation du calcul par accord d'entreprise, si cette absence ne donne pas lieu à maintien de salaire, la retenue de salaire est égale à autant de fois le taux horaire moyen que la durée de l'absence en heures, et ce, dans la limite du salaire mensualisé. Les heures qui n'auront pu donner lieu à retenue feront l'objet soit d'une récupération, soit d'une régularisation de la rémunération lors de l'établissement des paies les mois suivants. Si cette absence donne lieu à maintien de salaire, celui-ci est égal à autant de fois le taux horaire moyen que la durée de l'absence en heures et ce, dans la limite du salaire mensualisé, sous déduction des prestations de sécurité sociale ou de tout régime de prévoyance.

Article 6.6.11 — Rupture du contrat

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de mise ou de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Le nombre d'heures pour recherche d'emploi, qui est prévu en cas de démission ou de licenciement, est calculé proportionnellement à la durée du travail du salarié à temps partiel.

Article 6.6.12 — Bilan annuel

Nonobstant les informations périodiques sur l'emploi, un bilan du temps partiel inclus dans le rapport sur l'emploi sera présenté une fois par an au CSE et communiqué aux organisations syndicales de l'entreprise. Il fera état du nombre d'acceptations et de refus de temps partiel et des raisons les ayant justifiés.

L'article R. 2123-1 du code du travail prévoit que le bilan " porte notamment sur :

1. Le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués ;
2. Le nombre d'heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel. "

Par ailleurs, ce même article prévoit que " Lors de la réunion où est présenté ce bilan du travail à temps partiel réalisé, l'employeur explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet. "

En outre, conformément à l'art. L. 3123-16 du code du travail, l'employeur doit informer chaque année le CSE des demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail à temps partiel (qui est de 22 heures d'après le présent accord).

Enfin, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une information trimestrielle au CSE doit retracer, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant notamment apparaître le nombre de salariés à temps partiel (art. L. 2312-69 et R. 2312-21 du code du travail).

Ce bilan sera également présenté à la commission formation-emploi du CSE. À cette occasion, des précisions seront apportées sur l'évolution du temps partiel.

Un bilan détaillé du temps partiel inclus dans le rapport annuel sur l'emploi dans la branche sera présenté à la commission paritaire nationale sur l'emploi.

Article 6.8 — Travail posté

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

La mise en place du travail posté fera l'objet d'une consultation préalable du CSE devant lequel seront présentées les raisons techniques et économiques la justifiant.

Lorsque, dans une entreprise, il existe du personnel en équipe ayant un horaire quotidien ininterrompu de 8 heures au moins, ce personnel a droit à un temps payé qui ne pourra pas être inférieur à 30 minutes pour casse-croûte.

Lorsque l'horaire ininterrompu est supérieur à 6 heures et inférieur à 8 heures, le personnel a droit à un temps payé qui ne sera pas inférieur à 20 minutes.

Ce temps payé pour casse-croûte se situera à l'intérieur de l'horaire de travail et sera fixé selon les nécessités du service.

Article 6.9 — Travail posté continu

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

La mise en place du travail posté fera l'objet d'une consultation préalable du CSE devant lequel seront présentées les raisons techniques et économiques la justifiant.

Lorsque, dans une entreprise, il existe du personnel en équipe ayant un horaire quotidien ininterrompu de 8 heures au moins, ce personnel a droit à un temps payé qui ne pourra pas être inférieur à 30 minutes pour casse-croûte.

Lorsque l'horaire ininterrompu est supérieur à 6 heures et inférieur à 8 heures, le personnel a droit à un temps payé qui ne sera pas inférieur à 20 minutes.

Ce temps payé pour casse-croûte se situera à l'intérieur de l'horaire de travail et sera fixé selon les nécessités du service.

Article 6.10 — Équipes de suppléance

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Afin de permettre une meilleure utilisation de l'outil de travail, les entreprises pourront organiser les horaires de travail sur des durées différentes de 5 jours.

Conformément aux articles L. 3132-16 à L. 3132-19 du code du travail, des horaires spéciaux de fin de semaine peuvent être établis par l'employeur après conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE s'il existe.

Les horaires de fin de semaine sont suivis par des salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet. Ces salariés bénéficient d'avenants ou de contrats particuliers qui leur assurent les mêmes garanties d'emploi et les mêmes références de salaire de base que celles des salariés travaillant à temps plein. Ils ne pourront en aucun cas cumuler un emploi à temps plein et un emploi à temps réduit de fin de semaine.

Les dispositions seront prises dans les entreprises concernées pour éviter que la mise en œuvre de ces horaires spéciaux ait pour effet d'augmenter la durée du travail du personnel d'encadrement, sauf compensation.

Les majorations de rémunération applicables aux horaires de travail de fin de semaine seront, sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables, d'au moins 50 % de la rémunération de base due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal

de l'entreprise.

Les salariés occupés selon les horaires spéciaux de fin de semaine bénéficient de l'ensemble des avantages conventionnels accordés en matière de formation professionnelle pour tous les salariés travaillant en semaine. Les entreprises s'engagent à inclure dans le plan de formation des dispositions spécifiques afin d'assurer la mise en œuvre de la formation professionnelle pour ces salariés.

Si la formation a lieu durant la semaine, l'entreprise s'efforcera qu'elle n'excède pas 3 jours. Les salariés pourront alors être normalement employés dans le cadre de leur horaire habituel de travail de fin de semaine. En tout état de cause, l'horaire global de la semaine ne pourra excéder l'horaire des salariés travaillant en semaine.

En revanche, si la formation est dispensée sur une durée supérieure à 3 journées consécutives durant la semaine, le salarié bénéficiaire ne pourra en tout état de cause être employé normalement en fin de semaine. L'entreprise prendra alors une solution d'adaptation des horaires. Cette situation doit revêtir un caractère exceptionnel.

La rémunération des journées de formation se fera au taux horaire normal, sans la majoration prévue au présent article. Toutefois, la rémunération du personnel concerné ne pourra pas globalement être inférieure à celle perçue dans le cadre de son activité.

Les entreprises s'engagent à accorder aux salariés occupés selon des horaires de fin de semaine une priorité au passage en équipe de semaine lorsque des postes de semaine sont vacants. Dans cette hypothèse, une information sur les postes disponibles et compatibles avec leurs qualifications professionnelles sera effectuée auprès de chaque salarié travaillant en fin de semaine et ayant déclaré être intéressé par un tel changement. Le CSE sera informé sur les disponibilités des postes de semaine.

Article 6.11 — Horaires individualisés

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

La pratique des horaires individualisés dérogeant à la règle de l'horaire collectif peut être institué sur demande expresse des salariés et après accord du CSE, ou, à défaut, après autorisation de l'inspecteur du travail ayant préalablement constaté l'accord du personnel.

Article 6.12 — Travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Article 6.12.1 — Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Selon les termes de la loi (art. L. 3122-1 et suivants du code du travail), le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Conscients des nécessités technique, industrielle, commerciale ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois permettant d'assurer la continuité de l'activité économique, notamment dans le cadre de cycles continus ou semi-continus, sans pour autant en nier la contrainte, les partenaires signataires décident, par le présent accord, et dans le souci de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours reconnu comme nécessaire à cette forme particulière d'organisation du travail.

Le caractère pénible du travail de nuit reconnu par les parties au présent accord d'une part, et le constat de l'existence du recours au travail de nuit au niveau de la profession, notamment dans le cadre des activités d'élaboration de produits, de maintenance, de production d'énergie et de fluide, d'embouteillage et de conditionnement, voire de distribution (activité commerciale) d'autre part, nécessitent que soit donné un statut protecteur au travailleur de nuit.

Article 6.12.2 — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Les présentes dispositions concernent les entreprises définies par la convention collective nationale et s'appliquent sur le territoire national y compris les départements d'outre-mer aux salariés travailleurs de nuit effectuant un travail de nuit selon les conditions définies à l'article 6.12.3 ci-après.

Article 6.12.3 — Travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

1. Définition du travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

2. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit bénéficiaire du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire de nuit définie ci-dessus ;
- soit accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la plage horaire de nuit définie ci-dessus.

Article 6.12.4 — Limitation du recours au travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer principalement la continuité de l'activité économique ou le fonctionnement des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés et le process de production ;
- soit indispensable économiquement ou techniquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise ;
- soit nécessaire d'assurer une continuité de l'activité en raison du caractère organisationnel de la distribution des produits (activité commerciale) ;
- soit indispensable pour des raisons de sécurité, d'assurer une surveillance et une protection continues des personnes et des installations.

Le CSE est consulté sur la mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés du travail de nuit.

Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs pour les hypothèses de mise en place ou d'extension du travail de nuit.

Article 6.12.5 — Contreparties

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

1. Majorations

Les entreprises peuvent faire travailler le personnel entre 22 heures et 6 heures selon les dispositions légales en vigueur.

Les salariés travaillant entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration du salaire horaire de base de l'intéressé de 20 % pour chaque heure effectuée entre 22 heures et 6 heures (ou entre 21 heures et 5 heures au choix de l'entreprise) ;

Cette majoration doit se cumuler avec les majorations pour heures supplémentaires et d'une indemnité de panier de nuit à une fois et demie le taux horaire du minimum garanti s'ils ont travaillé au moins 3 heures entre 22 heures et 6 heures (ou entre 21 heures et 5 heures), à l'exception des salariés bénéficiant d'une restauration de nuit à tarif réduit dans l'établissement.

Pour les salariés travaillant occasionnellement entre 22 heures et 6 heures (rappel à domicile ou prolongation inopinée de leur poste de travail), la majoration prévue ci-dessus sera au minimum de 40 %.

Les dispositions du présent article ne se cumuleront pas avec des modalités de même nature au moins équivalentes fixées expressément dans un contrat de travail.

Des accords d'entreprise pourront substituer par équivalence une diminution du temps de travail aux majorations prévues au présent article.

2. Repos spécifique pour les travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur dont le maximum est pour 1 année civile ou une période de 12 mois égale à 1 semaine (base horaire hebdomadaire moyen) pour les salariés affectés toute l'année en équipe de nuit, et effectuant l'intégralité de la durée annuelle effective du temps de travail définie dans l'entreprise. À défaut et notamment pour les autres travailleurs de nuit, le nombre d'heures de repos acquis est déterminé sur la période de référence proportionnellement aux heures ainsi travaillées.

Le droit à repos doit faire l'objet d'une information distincte sur le bulletin de salaire ou sur un document annexé. Il est réputé ouvert aux salariés à l'issue de la période de référence et doit être pris au plus tard dans l'année suivante, selon des modalités à définir en entreprise.

Cette contrepartie ne se cumule pas avec toute contrepartie ayant le même objet déjà définie en entreprise.

Article 6.12.6 — Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit et durée maximale de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de ce poste.

À l'exception des salariés occupés dans le cadre des articles L. 3132-16 et suivants, la durée maximale quotidienne du temps de travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit (temps de travail effectif) peut être portée à 9 heures 30 pour les travailleurs de nuit bénéficiaires de l'accord exerçant l'une des activités visées ci-dessous (hors suppléance ou fin de semaine) :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;

- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Il peut être par ailleurs dérogé à la durée maximale quotidienne de temps de travail effectif des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par les articles L. 3131-1 et L. 3131-2 du code du travail.

Sous réserve que cette possibilité soit prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, lorsque, dans des cas exceptionnels, l'octroi de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, une contrepartie équivalente permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné pourra être substituée au repos.

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

Toutefois, 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, la durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures (dans le cadre de cycles notamment), au maximum sur 12 semaines, consécutives ou non, en dehors de l'hypothèse visée par l'article 6.9 de la convention collective nationale (travail posté continu).

Article 6.12.7 — Modalités d'affectation du salarié à un poste de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière avant son affectation à un poste de nuit.

La périodicité du suivi est fixée par le médecin du travail " en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État " (art. L. 4624-1 du code du travail), sans pouvoir excéder 3 ans (art. R. 4624-17 du code du travail)

Par ailleurs, le travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 (médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail ou infirmier) préalablement à son affectation sur le poste. (art. R. 4624-18 du code du travail.)

En dehors des visites périodiques, tout travailleur tel que défini à l'article 6.12.3 de la présente convention collective, peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

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

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

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon prioritaire.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par tous moyens, la liste des emplois de jour disponibles correspondants.

Cas d'inaptitude d'un travailleur de nuit

Le travailleur de nuit, déclaré inapte par le médecin du travail à occuper un poste de nuit, bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans le même établissement ou, à défaut, dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

À cet effet, l'entreprise fera bénéficier le salarié, si cela s'avérerait nécessaire, d'une formation ou adaptation visant à favoriser son reclassement interne.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste.

L'employeur devra justifier par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Les procédures de consultation des représentants du personnel seront effectuées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Protection de la femme enceinte ou ayant accouché

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie dès qu'elle en fait la demande, ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour dans le même établissement pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal.

Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas normalement un mois.

Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché pendant la période considérée un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail.

Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 1225-9 et suivants du code du travail et L. 333-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

En cas d'allaitement, justifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 3 mois. En outre, pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une 1 heure de repos par poste durant les heures de travail.

Article 6.12.8 — Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

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

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 6.12.9 — Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Les travailleurs de nuit bénéficient, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise, y compris celles relatives au compte personnel de formation (CPF) ou d'un congé de formation, à la validation des expériences et aux CQP.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le CSE.

Article 6.12.10 — Droit syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Les parties signataires soulignent que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives de personnel. À cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés, tout en favorisant les conditions de rémunération pendant le temps d'exercice du mandat et le droit à s'absenter du poste.

Article 6.13 — Travail intermittent

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

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

Le nombre, la durée et la situation de ces périodes s'apprécient à l'intérieur d'un cadre annuel et sont définis par le contrat de travail intermittent sous réserve des dispositions ci-après.

Les emplois à caractère permanent relevant de la convention collective nationale pouvant faire l'objet d'un contrat de travail intermittent sont précisés par accord d'entreprise.

Forme et contenu du contrat

Le contrat de travail intermittent doit être écrit (art. L. 3123-33 et suivants du code du travail).

Il doit mentionner la qualification du salarié.

Il doit déterminer une durée annuelle minimale de travail sans que celle-ci puisse être inférieure à 800 heures ; la durée annuelle doit pouvoir se calculer par semaine complète.

Si cela est possible, il fixe les périodes de travail et les périodes d'inactivité à l'intérieur de l'année ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Les conditions dans lesquelles ces prévisions peuvent être modifiées en cours d'exécution du contrat sont également indiquées.

Si la nature de l'emploi ne permet pas de fixer à l'avance les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, le contrat de travail doit prévoir les conditions dans lesquelles le salarié sera informé de la fixation de ces périodes et de la

répartition des heures de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles il pourra refuser ces propositions.

Toute proposition de l'employeur doit être assortie dans ce cas d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Le salarié dispose de la possibilité de refuser les propositions de l'employeur dans la limite de 3 refus par an sans qu'il puisse former plus de 2 refus consécutivement.

Les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder le quart de cette durée.

Sauf accord particulier, le contrat doit fixer les éléments de la rémunération, celle-ci devant être calculée et versée chaque mois sur une base régulée indépendante de l'horaire réel, et égale si possible au douzième de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures prévues.

Les heures éventuellement effectuées en dépassement de la durée annuelle sont réglées au plus tard avec le versement du dernier 12e de la rémunération annuelle si elles ne sont pas réglées au mois où le travail est effectué.

Droits des salariés

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, sous réserve de l'application de la règle de la proportionnalité aux droits liés à la durée du travail effectivement accomplie (cas des primes et indemnités et, d'une manière générale, de tous les éléments salariaux).

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

Article 6.14 — Travail du dimanche et des jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Dans les conditions fixées par la loi, à l'exclusion toutefois des conditions d'ancienneté, le maintien de la rémunération des jours fériés est assuré au personnel.

Cette disposition a pour but d'éviter une perte de salaire lorsque le jour férié tombe un jour qui aurait dû normalement être travaillé. Les accords d'entreprise régleront les problèmes particuliers des fêtes locales.

Sous réserve du respect des dispositions légales en la matière, dans le cas de travail effectif occasionnel un dimanche ou un jour férié légal, les heures travaillées seront majorées de 100 % du salaire réel hors primes.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne se cumulent pas avec des modalités de même nature au moins équivalentes fixées expressément dans un contrat de travail.

(1) L'article 6.14 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail selon lesquels le 1er mai est un jour férié et chômé, le chômage du 1er mai ne peut pas être une cause de réduction du salaire et s'il est travaillé dans des établissements et services qui ne peuvent interrompre le travail en raison de la nature de leur activité, la rémunération du salarié est doublée.

(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

Article 6.15 — Contraintes diverses et compensations

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les entreprises s'efforceront de réduire les travaux pénibles, dangereux et insalubres, astreintes ou permanences.

Ces travaux donneront lieu à compensation, notamment à réduction des temps de travail, dont les modalités d'application feront l'objet d'un accord d'entreprise.

Dans l'hypothèse de modulation-répartition des horaires sur une période égale à l'année, il sera fait application des règles de lissage prévues à l'article L. 3121-44 du code du travail.

Article 6.16 — Dispositions diverses (Temps de travail effectif, temps de pause, congés payés, lissage)

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Temps de travail effectif au sein de la branche professionnelle

Au sens des dispositions des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ne sont notamment pas considérées comme temps de travail effectif, les périodes suivantes (sans que la liste ci-après puisse être considérée comme exhaustive) :

- le temps de pause, de douche, d'habillage, de casse-croûte, de repas pris sur place ;
- le temps d'astreinte, dans la mesure où le salarié est libre de ses mouvements et peut vaquer à des occupations personnelles, sauf le temps - y compris le temps de trajet - pendant lequel il est éventuellement rappelé dans l'entreprise.

Temps de pause

La définition du temps de pause tient compte des dispositions conventionnelles. Ce temps de pause est variable selon les entreprises. Il est identifié dans l'horaire collectif de travail. Lorsque le moment de la pause n'est pas déterminé, le salarié fixe le moment de celle-ci au regard de ses souhaits et des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise. Les salariés utilisent à leur convenance le temps de pause pendant lequel ils n'exercent plus leur travail.

Les temps de pause non pris au poste de travail, qu'ils soient payés ou non, ne sont pas pris en compte dans le temps de travail effectif, sauf disposition plus favorable fixée par accord d'entreprise.

Toutefois, dans la négociation d'entreprise, la situation avant accord et après accord sera exposée selon un mode de décompte identique afin de permettre aux partenaires sociaux d'apprécier le changement opéré.

Congés payés. Lissage

Dès lors que le mode de décompte des congés se fait, dans le cadre de l'annualisation ou de la modulation, par une neutralisation d'un nombre de semaines correspondant aux congés légaux, ces dernières sont réputées être prises en compte sur une base lissée, sauf accord d'entreprise qui pourra prévoir d'autres modalités telles que décompte en jours ouvrés ...

(1) L'article 6.16 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du code du travail qui respectivement fixent les critères permettant de définir le temps de travail effectif et rappellent que si ceux-ci sont réunis, il convient de considérer comme du temps de travail effectif les temps de restauration et les temps consacrés aux pauses.

(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

(2) L'article 6.16 est également étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail qui fixe une durée de pause minimale de vingt minutes consécutives au bénéfice du salarié dès que le temps de travail quotidien atteint six heures.

(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

Article 6.17 — Compte épargne-temps (CET)

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Les branches professionnelles représentatives des secteurs ont fixé un cadre pour permettre aux entreprises d'instituer plus facilement, en application des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail, un compte d'épargne-temps. Les entreprises qui souhaitent instaurer un compte d'épargne-temps inscriront les modalités dans le cadre conventionnel suivant, qu'elles devront adapter ou améliorer par accord d'entreprise ou d'établissement.

Objet du CET et mise en œuvre

Objet du CET

Le CET permet à chaque salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes affectées au CET.

Les dispositions du présent article complètent celles fixées aux articles L. 3151-1 et suivants du code du travail.

Le CET peut être mis en place par l'employeur au profit de ses salariés, après consultation du CSE, s'il existe.

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif.

Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur aura préalablement confié la gestion, après consultation du CSE, s'il existe.

Alimentation du compte d'épargne-temps (CET)

Alimentation à l'initiative du salarié

Le salarié peut décider d'alimenter son compte par :

- les congés payés annuels légaux excédant 24 jours ouvrables, les congés de fractionnement et les congés payés supplémentaires, dont les congés conventionnels dont il bénéficie ;
- la rémunération des heures supplémentaires ou les jours de repos compensateur équivalent attribués en remplacement de leur paiement, ou effectuées dans ou hors les contingents conventionnels ;
- les heures ou jours de repos obtenus dans le cadre des conventions de forfait ;
- l'intéressement collectif (art. L. 3311 et suivants du code du travail) ;
- à l'issue de leur période d'indisponibilité, les sommes issues de la participation et/ ou versées sur un plan d'épargne salariale.

Il est rappelé que l'administration exclut que les contreparties en repos au travail de nuit puissent être stockées sur le CET car ces repos sont prévus pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié, tout comme les repos quotidien et hebdomadaire (circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008).

Le salarié précise le contenu et le quantum de l'alimentation, sans atteinte au montant de la rémunération qui doit être versé, après travail effectué.

L'alimentation doit respecter les délais d'affectation précisés dans l'entreprise.

Les droits acquis sont couverts par l'AGS, en tant que de besoin, ou contre le risque d'insolvabilité, selon les conditions fixées par l'article L. 3253-8 du code du travail et les articles D. 3154-2 et suivants du code du travail.

Le bénéficiaire reçoit une information annuelle sur l'état de son compte.

Alimentation à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut décider d'alimenter le compte de chaque salarié, après consultation du CSE, s'il existe :

- les jours de congés excédant le congé principal et non pris en raison d'une incapacité de travail du salarié liée à une maladie, ou accident, d'origine professionnelle ou non, après information préalable et sauf opposition de la part de l'intéressé ;
- les éventuels abondements décidés annuellement par l'employeur.

Valorisation des éléments épargnés

Lorsque le compte est exprimé en temps, il le sera soit en heures, soit en jours, selon le support contractuel liant employeur et salarié.

Le compte exprimé en argent l'est à la date de déblocage total ou partiel des éléments épargnés.

Transfert des droits

Le salarié peut demander le transfert de ses droits selon les modalités et supports visés à l'article L. 3152-2 du code du travail.

Utilisation du compte d'épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être utilisé notamment pour les congés sans solde suivants, sans préjudice des droits prévus à l'article L. 3152-4 du code du travail :

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de fin de carrière ;
- congé sans solde à titre de convenance personnelle ;
- passage à temps partiel ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de proche aidant ;
- congé de présence parentale ;
- congé pour enfant malade ;
- congé de solidarité internationale.

Par ailleurs, les modalités de prise des congés sabbatique, création d'entreprise, parental sont celles définies par la loi, y compris pour les conditions d'ancienneté. Toutefois, la rémunération au titre du compte d'épargne-temps obéit aux règles conventionnelles d'ancienneté définies à ce titre.

Les autres congés devront être demandés 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé.

La direction de la société se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service. En tout état de cause, ces congés pour convenance personnelle devront avoir une durée minimale de 6 mois.

Les salariés pourront bénéficier d'un congé de fin de carrière dans la limite de 1 an et le prendre accolé à leur départ à la retraite ou en préretraite. L'information devra être faite au service du personnel 6 mois avant la date prévue pour le départ.

Sauf congé de fin de carrière, le salarié en congé sera remplacé temps pour temps.

Indemnisation du congé

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié et convertis en unités monétaires peuvent être versés au choix du salarié, soit :

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

Non-utilisation du compte

Après une période de 2 ans suivant l'ouverture du compte d'épargne-temps, le salarié, s'il n'a pas utilisé ses droits dans les conditions prévues ci-dessus, peut renoncer au compte épargne-temps et demander la liquidation de son compte.

En pareil cas, le salarié percevra une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la renonciation.

Les renoncations à l'utilisation du compte d'épargne-temps ne pourront être notifiées qu'une fois par an, à savoir au plus tard au 31 décembre de chaque année.

Conséquences sur le contrat de travail

Le temps d'absence rémunéré est assimilé à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. À l'issue du congé, le salarié, dont le contrat n'est pas rompu, est réintégré dans son emploi, sauf préretraite ou retraite, après avoir, le cas échéant, bénéficié d'une formation d'adaptation.

Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation totale du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des cotisations sociales dues par le salarié.

Mais, en cas de rupture du contrat de travail, la valeur du compte peut être transférée de l'ancien employeur au nouveau, sous réserve que celui-ci ait également mis en place un CET. Le transfert nécessite un accord tripartite. La gestion dépendra, par suite, des règles nouvellement applicables auprès du nouvel employeur.

Le salarié peut aussi choisir une consignation de ses droits CET auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) dans les conditions prévues aux articles D. 3154-5 et suivants du code du travail.

Horaires particuliers

Article 6.7 — Décompte des heures par cycles de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

La durée moyenne hebdomadaire du travail peut être calculée sur un cycle de 8 semaines consécutives (art. L. 3121-46 du code du travail).

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines la durée maximale pouvant être accomplie au cours d'une même semaine telle que définie aux articles L. 3121-20 à L. 3121-22 du code du travail, il peut être effectué, au cours de l'une ou l'autre semaine des heures de

travail en nombre inégal. La durée hebdomadaire de travail des intéressés est considérée comme étant le résultat de la division par 8 du nombre d'heures accomplies pendant la même période.

En cas de recours au cycle de travail, le contingent annuel des heures supplémentaires est fixé à 90 heures.

Chapitre VII Congés payés. – Congés et absences

Article 7.1 — Durée des congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

L'ensemble du personnel bénéficiera de cinq semaines de congés payés dans les conditions prévues par les articles L. 3141-3 et suivants du code du travail pour une année complète de temps de présence au travail (soit 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, ou assimilé – article L. 3141-4 du code du travail).

Outre les exceptions légales, ne sont pas assimilés à du temps de présence au travail pour l'appréciation du droit aux congés payés :

- les jours de maladie ;
- les périodes de chômage total au-delà de deux quatorzaine ;
- les périodes de grève ;
- et, d'une manière générale, toute absence pendant laquelle le contrat se trouve suspendu, à l'exception de celles qui légalement (notamment article L. 3141-5 du code du travail) ou conventionnellement entrent en compte pour le calcul des congés payés.

L'année de référence pour apprécier le droit au congé est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, sauf accord d'entreprise ou d'établissement en stipulant autrement (art. L. 3141-11 du code du travail).

Article 7.2 — Congés supplémentaires d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Il est attribué au personnel un congé supplémentaire d'ancienneté :

- 1 jour ouvré après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrés après 25 ans d'ancienneté.

Ce congé supplémentaire s'ajoute au droit au congé acquis dans l'année de référence pendant laquelle intervient l'anniversaire de l'entrée dans l'entreprise apprécié au 31 mai de chaque année.

Il ne peut être pris qu'après avoir épuisé le congé payé légal et n'ouvre pas droit à congé supplémentaire de fractionnement.

Il est attribué au prorata du droit principal à congés payés. Le personnel voit sa rémunération maintenue.

Ces congés ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires d'ancienneté déjà existants dans les entreprises. Ils seraient réexaminés en cas de modification des dispositions légales et réglementaires.

Article 7.3 — Modalités et période de prise des congés

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

La période normale de prise des congés tient compte des usages propres à chaque entreprise. Elle doit comprendre dans tous les cas la période allant du 1er mai au 31 octobre.

L'ordre de départ en congé sera fixé par l'employeur après consultation des intéressés, du CSE, en tenant compte des nécessités de la production, de la situation familiale des bénéficiaires et de leur ancienneté dans le respect des obligations rappelées à l'article L. 3141-16 du code du travail. L'ordre et les dates des départs en congé principal seront communiqués au personnel au moins deux mois à l'avance et au plus tard le 1er mars. Ces dates ne peuvent être modifiées sauf commun accord ou circonstances exceptionnelles que dans le respect d'un délai de un mois avant la date prévue du départ.

La répartition des dates de congés payés sera faite de telle sorte que le personnel bénéficie au moins de trois semaines de congés consécutives s'il en manifeste la demande. En cas de fractionnement des congés dans les conditions prévues par la loi, il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période légale est au moins égal à 6, et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Sauf dérogation acceptée par l'employeur, la cinquième semaine ne pourra être accolée au congé principal. Les dispositions prévues par les articles L. 3141-17 et suivants du code du travail s'appliquent pour le fonctionnement et le report de congés.

Il est rappelé qu'en cas d'empêchement de prise de congés pour maternité, maladie ou accident, le salarié bénéficie d'un droit à congé dans les conditions fixées par la jurisprudence.

Selon la loi, les congés peuvent être pris dès l'embauche (art. L. 3141-12 du code du travail) sans préjudice des règles fixées par la loi.

Article 7.4 — Congés des jeunes travailleurs

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Le personnel âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente et n'ayant pas travaillé pendant toute l'année de référence peut bénéficier d'un congé non rémunéré dans la limite de 5 semaines.

Article 7.5 — Congés des mères de famille

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Le congé supplémentaire rémunéré des mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente est de 2 jours ouvrés

par enfant à charge.

Article 7.6 — Indemnité de congé

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

L'indemnisation du congé est établie selon un double mode de calcul (art. L. 3141-24 du code du travail) :

- un dixième de la rémunération perçue pendant l'année de référence ;
- salaire qui aurait été perçu pendant la durée du congé (à l'exclusion des indemnités représentatives de frais).

C'est le mode de calcul le plus favorable au salarié qui est retenu.

En cas de décès, l'indemnité de congés payés restant due est versée aux ayants droit.

Article 7.7 — Autorisation d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés)

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Sous réserve des dispositions des article L. 3142 et suivants du code du travail

Dès l'entrée des salariés dans l'entreprise, ne seront pas déduites de la rémunération du personnel les absences motivées par :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 5 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- décès du conjoint du salarié, du partenaire lié par un Pacs, du concubin : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès des beaux-parents du salarié, des parents du salarié : 3 jours ;
- décès d'un grand-parent du salarié : 1 jour ;
- décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs du salarié : 3 jours ;
- réserve opérationnelle et service national, indemnisation du temps réellement passé au stage dans la limite de : 3 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours pour le père, le conjoint, le concubin, ou le partenaire pacsé, ayant le statut de salarié. Ce congé pour le père est un droit indépendant du congé paternité ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- hospitalisation d'un enfant du salarié ou du conjoint du salarié : 1 jour.

Ces autorisations d'absence doivent être prises à l'occasion de l'événement et sur présentation d'une pièce justificative. Elles ne peuvent être différées et suspendent, le cas échéant, les congés payés ou RTT en cours en informant préalablement l'employeur.

Article 7.8 — Congés et absences autorisées non rémunérés

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les dispositions de l'article L 1225-61 du code du travail s'appliquent. En outre, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année dans l'entreprise pourra bénéficier de congé sans solde (sauf accord d'entreprise ou individuel) pour soigner son enfant à charge (au sens fiscal du terme) malade ou accidenté, sur présentation d'un certificat médical, et à condition que ces congés soient proportionnels à la durée de la maladie de l'enfant et que le total n'excède pas 15 jours par année civile, ceci incluant le cas échéant les durées plus courtes prévues par l'article L 1225-61 du code du travail.

Ce congé est considéré comme période de travail effectif pour la détermination de la durée et des droits à congés.

En cas d'événement grave, un congé non rémunéré d'une durée supérieure peut être autorisé par l'entreprise.

Article 7.9 — Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Dans un délai de 4 mois suivant la naissance de son enfant ou d'accueil de l'enfant au sens des article L. 3142 et suivants du code du travail, le père salarié bénéficie du congé de paternité prévu par la loi. Des exceptions au délai de 4 mois sont fixées par l'article D. 1225-8 du code du travail.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

À l'issue du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Selon les termes de l'article L. 1225-35 du code du travail, ce congé est ouvert dans les mêmes conditions au conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée par un Pacs, ou vivant maritalement avec elle.

Chapitre VIII Conditions particulières d'emploi

Article 8.1 — Jeunes salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Lorsqu'ils ne travaillent pas dans les conditions particulières visées à l'alinéa suivant, les jeunes salariés sont rémunérés sur les mêmes bases que le personnel adulte.

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés sont réglées conformément à la loi notamment dans le cadre des dispositions sur la formation en alternance : salaire, horaires, surveillance médicale ...

Article 8.2 — Travailleurs en situation de handicap

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Les entreprises devront rechercher, dans le cadre des articles L. 5212-1 et 2 et suivants du code du travail, les accords et moyens permettant la meilleure insertion possible des travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés, qui accomplissent la même tâche qu'un salarié valide, doivent bénéficier des conditions identiques de statut, salaire et qualification.

Dans le cas contraire, lorsque leurs aptitudes physiques les placent, pour le travail qu'ils ont à effectuer, dans des conditions particulières constatées, leur rémunération pourra être fixée selon les dispositions légales et réglementaires.

Dans les services où travaillent des salariés handicapés, un aménagement d'horaire pourra être établi à leur intention.

De même, les employeurs pourront adapter les postes de travail correspondants dans les conditions prévues aux articles L. 5211-1, L. 5213-1 et suivants du code du travail.

Article 8.3 — Mutations pour causes médicales

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer, compte-tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi compatible que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes, aménagements du temps de travail, ou formation d'adaptation, en partenariat avec les élus ou mandatés dans le respect des articles L. 1226-2 et suivants du code du travail.

- Mutations consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle

Si le reclassement accepté par le salarié s'accompagne d'une diminution de salaire d'au moins 5 %, il percevra une indemnité temporaire dégressive selon les pourcentages ci-dessous, de la différence, à horaire égal, entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 4 premiers mois : 80 % ;
- du 5e au 8e mois : 60 % ;
- du 9e au 12e mois : 40 % ;
- du 13e au 16e mois : 20 %.

- Mutations consécutives à une maladie

Si un reclassement opéré par l'employeur par suite d'une maladie s'accompagne d'une diminution de salaire d'au moins 5 % et si le salarié compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra une indemnité temporaire dégressive identique à celle allouée en cas de mutation consécutive à un accident, mais pour des durées de moitié inférieures à celles prévues dans ce cas.

Article 8.4 — Egalité professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Sous réserve des dispositions particulières du code du travail, et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

- a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;
- c) Prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article 8.5 — Mutations entraînant changement de domicile

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Le salarié peut demander, accepter ou refuser une mutation pour des raisons personnelles ou professionnelles. Le refus d'une mutation ne peut nuire à sa carrière.

En cas de mutation, il sera tenu compte des impératifs familiaux, scolaire ou de santé, que la mutation intervienne du fait de la société ou du salarié.

Le salarié sera informé par écrit de tous les éléments permettant d'apprécier la proposition : nouvelle fonction détaillée et tous les éléments figurant dans la lettre d'engagement avec mention des contraintes (logement, scolaire, etc.). Le salarié disposera d'un délai de réponse de 1 mois et aura la possibilité d'effectuer préalablement un voyage avec sa famille aux frais de l'employeur.

Les frais de transport et de déménagement seront pris en charge par l'employeur ainsi qu'une indemnité forfaitaire, variable selon les charges de famille, pour couvrir les frais d'installation.

Une indemnité compensatrice sera attribuée pendant 12 mois pour compenser la différence de charges locatives.

Article 8.6 — Salariés détachés à l'étranger

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Les modalités de détachement devront faire l'objet de dispositions particulières soit dans les accords d'entreprise, soit par contrat de travail ou avenant.

Ces dispositions devront définir les conditions de travail et de séjour du personnel appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans l'Union européenne et hors de l'Union européenne.

Ces dispositions devront tendre à lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont de règle en métropole, à compenser les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en métropole et dans son

entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

Article 8.7 — Contrats à durée déterminée de type saisonnier

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Compte tenu des fluctuations d'activité d'origine climatique ou économique, des dispositions particulières pourront être prévues à cet effet dans les entreprises, notamment du fait du caractère par nature temporaire de ces emplois en période de saison :

L'embauchage de personnel saisonnier est fixé selon les modalités suivantes :

- le contrat doit être écrit et comporter les clauses obligatoires (art. L 1242-12 et suivants du code du travail) ;
- le contrat saisonnier peut être soit de date à date, soit conclu pour la durée de la saison. Dans ce dernier cas, il comportera alors une durée minimale de 4 semaines et une durée maximale de 9 mois ;
- il est institué un délai de prévenance réciproque pour avertir de la fin du contrat lorsque celle-ci n'est pas préalablement fixée :
 - de 1 semaine pour une présence de 1 à 6 mois ;
 - de 2 semaines pour plus de 6 mois.

Conformément aux articles L. 1244-2, L. 1244-2-2 du code du travail :

- les dispositions concernant la rupture du contrat de travail ne s'appliquent pas à l'expiration des contrats de saisonniers successifs ;
- le personnel saisonnier, ayant effectué sa période d'essai dans l'établissement la saison précédente, est dispensé d'essai en cas d'embauche dans un emploi identique ;
- en outre, le personnel saisonnier ayant effectué deux saisons dans une même entreprise bénéficie d'une priorité de réembauchage dont il sera informé au moins un mois avant le début de la saison prochaine, pour pourvoir un contrat saisonnier ou un CDI.

Pour calculer l'ancienneté et l'indemnité de licenciement, les durées des contrats de travail dans une même entreprise ou groupe sont cumulées.

Une indemnité de non-reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier est due au salarié lorsque les garanties n'ont pas été respectées et que l'employeur n'offre pas de reconduction saisonnière du contrat. Elle est égale à 7 % du salaire total brut perçu lors de la saison précédente.

Article 8.8 — Entreprises extérieures

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Tout employeur qui envisage de faire appel à des entreprises extérieures, pour certains travaux à effectuer dans son entreprise, est tenu de respecter les règles prévues en la matière par la réglementation en vigueur et notamment par les articles L. 4511-1 du code du travail et R. 4511-1 et suivants du code du travail.

Article 8.9 — Suspension du permis de conduire des salariés obligés de se déplacer régulièrement pour motif professionnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Dans le cas d'une suspension temporaire du permis de conduire et lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- a) Suspension d'un maximum de 3 mois ;
- b) Non-récidive,

l'intéressé est affecté à un emploi à l'intérieur de l'entreprise durant toute la durée où il ne peut conduire un véhicule.

Si durant une période de 2 ans suivant une première suspension, il n'y a pas eu récidive, la clause de récidive est suspendue.

Toutefois, sauf accord entre l'intéressé et la direction, le salarié pourra être tenu d'épuiser tous les congés annuels auxquels il a droit pour l'année en cours, en cas d'impossibilité de travail consécutive ou de difficulté de travail, du fait de cette suspension du permis de conduire.

En cas de refus du salarié d'occuper temporairement l'emploi de remplacement, la suspension du contrat de travail de son fait ne sera pas rémunérée.

En cas de suspension ou de retrait du permis de conduire pour une durée supérieure à 3 mois, le contrat pourra être rompu dans les conditions fixées par la jurisprudence.

Chapitre IX Instances paritaires de branche

Article 9.1 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Texte officiel · en vigueur depuis le 23 février 2018

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est instituée par l'accord collectif du 6 décembre 2017. Elle remplace les modalités concernant les commissions paritaires de conciliation, d'interprétation et de négociation qui étaient inscrites dans le même chapitre.

Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce, pour le compte de la branche, les missions d'intérêt général suivantes, en application de la loi :

1. La CPPNI agit pour l'appui aux entreprises, notamment par l'intermédiaire des organisations syndicales d'employeurs auprès de leurs adhérents.
2. La CPPNI représente la branche auprès des pouvoirs publics dans le cadre de sa représentation paritaire.
3. À partir de 2018, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité, qu'elle verse dans la base de données nationale, intégrant :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise signés au sein de la branche ;
- l'impact de ces accords sur les conditions de travail et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

À cette fin, la CPPNI exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Le rapport annuel intégrera l'information déjà communiquée sur les salaires et les temps de travail et l'activité, sur la durée du travail, les temps partiel et intermittent, les congés et le compte épargne-temps. La CPPNI pourra formuler des recommandations.

La CPPNI exerce en conséquence les missions de l'observatoire paritaire selon les modalités fixées à l'article 2.4.8 de la CCN et ci-dessus. La CPPNI agit pour réguler la concurrence entre les entreprises.

4. La CPPNI peut, en outre, à la demande d'une juridiction, formuler un avis paritaire sur l'interprétation des accords signés à son niveau.

5. Pour établir le bilan des accords collectifs d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI devra être destinataire de tous les accords par tout moyen, sur son adresse numérique ou postale, à savoir observatoire-nego @ csem. fr. Les entreprises permettront l'accès à leur base de données économiques et sociales (BDES) pour les accords portant sur :

- la durée du travail, l'organisation des temps de travail, les repos et jours fériés ;
- les congés et le compte épargne-temps.

À défaut, la partie la plus diligente en opère la transmission (employeurs ou organisations syndicales de salariés) et informe les autres signataires. Dans ce cadre, les noms et prénoms des négociateurs et signataires sont supprimés avant envoi à la CPPNI et, dans l'attente, à la commission paritaire existante qui doit, dans un délai de 1 mois, la transmettre au ministre chargé du travail.

La commission accuse réception des conventions et accords transmis.

6. La branche définit les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, dans les domaines définis à l'article L. 2253-1 du code du travail, à savoir notamment en matière de :

- salaires minima hiérarchiques conventionnels ;
- classifications ;
- mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- garanties collectives de protection sociale complémentaire (art. L. 912-1 du code de la sécurité sociale) ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-3 du code du travail) ;
- régime des équivalences (art. L. 3121-14 du code du travail) ;
- temps de pause (art. L. 3122-16 du code du travail) ;
- temps partiel (art. L. 3123-19 al. 1, L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail) ;
- mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats temporaires énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du code du travail ;
- mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier énoncées à l'article L. 1223-8 du code du travail ;
- conditions et durée de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application citées à l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
- cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1er et 2e alinéas de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
- niveau de rémunération minimale du salarié objet d'un portage salarié, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaires, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

Dans les matières ainsi énumérées, selon le contenu de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclues antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

7. Chaque organisation syndicale peut demander l'ouverture d'une négociation sur un ou des thèmes obligatoires ou non.

8. Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

La branche informe le ministère de l'ouverture de la négociation portant sur le contenu de cet ordre public conventionnel (OPC) ainsi défini.

9. En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique.

10. En cas d'accord interbranche ou multibranche sur un sujet dont la branche est signataire, cette dernière est réputée avoir satisfait à son obligation de négocier. Les entreprises relevant de la branche doivent appliquer les accords, dès lors qu'ils sont signés et applicables. Les entreprises non adhérentes doivent les appliquer aussitôt qu'ils ont fait l'objet d'une extension. Les mêmes dispositions prévues par les articles L. 2253-1, L. 1253-2 et L. 2253-3 du code du travail s'appliquent de la même façon qu'aux accords de branche.

11. La CPPNI joue le rôle de conciliation et d'interprétation ainsi défini :

Rôle de la CPPNI en matière de conciliation

La commission a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui lui seront soumis par une des organisations concernées.

Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les 2 semaines qui suivront la demande de convocation.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui sera communiqué aux parties et, en cas d'accord de celle-ci sur les propositions de la commission signé par elles.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

Rôle de la CPPNI en matière d'interprétation

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire d'une partie ou de l'ensemble de la convention.

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, dans les 2 semaines qui suivent la demande de convocation.

La commission établit, à l'issue de la réunion, un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les 8 jours qui suivent et dont le texte sera annexé à la convention collective.

Organisation de la négociation en CPPNI

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations de branche ; elle définit annuellement son agenda social et ses thèmes de négociation conformément aux obligations de la loi. Elle met également à l'ordre du jour les demandes effectuées par l'une des organisations représentées en son sein.

La branche établit en CPPNI un rapport avant le 31 décembre 2018 sur l'état des négociations de branche et notamment sur la définition de l'ordre public conventionnel (OPC).

Les décisions en CPPNI sont prises selon les mêmes modalités que pour les accords collectifs de branche.

Article 9.2 — Siègne social. - Secrétariat

Texte officiel · en vigueur depuis le 23 février 2018

Le siège de la CPPNI est fixé 9, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Les services des syndicats d'employeurs assureront la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération des commissions ainsi que le fonctionnement de l'adresse numérique.

Article 9.3 — Fonctionnement des instances paritaires (ex-article 81 de la CCN)

Texte officiel · en vigueur depuis le 23 février 2018

Le représentant de chaque fédération est assisté d'une délégation.

Les membres de la délégation des salariés appartenant au personnel d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pourront, dans la limite de quatre par syndicat représentatif dans le cadre de la CPPNI, et dans la limite de deux par syndicat représentatif dans le cadre des autres instances paritaires de branche, bénéficier d'indemnités compensatrices de salaire et de frais de déplacement dans les conditions précisées ci-après :

a) Les indemnités compensatrices de salaire seront calculées de manière que le revenu du salarié ne soit pas affecté par sa participation à la négociation de branche ou aux réunions des instances paritaires.

Ces indemnités correspondent à 1 journée entière d'absence par réunion paritaire pour couvrir à la fois le temps de cette réunion et celui de sa préparation, le cas échéant. L'indemnisation pourra toutefois être portée à 1 journée et demie d'absence lorsque les délégations de salariés et d'employeurs décideront d'un commun accord de prolonger la durée d'une séance de la réunion paritaire.

Pour les travailleurs de nuit, ces indemnités correspondent à deux nuits de travail lorsque la participation à la réunion et à sa préparation impose une absence d'une telle durée.

b) Le remboursement des frais de transport, de repas et, s'il y a lieu, d'hébergement des salariés de la délégation, sera effectué en fonction du barème établi par l'AG2R. Le salarié a la possibilité d'effectuer une demande d'avance à son employeur.

c) Pour obtenir le versement de ces indemnités compensatrices de salaire et de remboursements des frais de déplacement, chacun des délégués salariés concernés tiendra son employeur informé, avec un préavis minimum de 8 jours – sauf circonstances exceptionnelles – de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà d'une journée ; il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire.

d) Il est entendu que l'absence pour réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Chapitre X Inventions

Article 10 — Règles communes

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Ne sont visées dans le présent chapitre que les inventions brevetables vis-à-vis des salariés. Lorsque le salarié est l'auteur d'une invention, cette situation est régie par les articles L. 611-7 et suivants, R. 611-1 et suivants du code de la propriété industrielle, auxquels il est fait référence explicitement pour leur application.

Le salarié qui a la conviction d'être l'auteur d'une invention en informe immédiatement l'employeur par tout moyen, y compris lettre recommandée avec accusé de réception. Il s'interdit toute autre divulgation de cette invention au sein de l'entreprise et/ ou vis-à-vis des tiers.

Article 10.1 — Les inventions de mission

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Les inventions faites par le salarié dans l'exécution, soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur (l'entreprise). Dès qu'il a connaissance par le salarié que ce dernier estime être l'auteur d'une invention, l'employeur informe le salarié auteur d'une telle invention de sa décision d'effectuer le dépôt d'une demande de titre de propriété industrielle au nom de l'entreprise employeur et également lors de la délivrance, lorsqu'elle intervient, de ce titre à l'entreprise.

Tout salarié auteur d'une invention de mission dévolue à l'employeur perçoit une rémunération supplémentaire. Employeurs et salariés doivent s'engager, par contrat de travail ou avenant, à fixer cette rémunération soit au moment de la signature du contrat, soit au moment de l'information par le salarié auprès de l'employeur.

En l'absence de règle contractuelle, cette rémunération de mission ne peut être inférieure à 300,00 euros. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette rémunération, toutes les sommes ayant le même objet sont prises en compte. Le(s) versement(s) intervient(nent) à partir du moment de la délivrance du titre par l'INPI.

L'employeur fixera également par contrat avec le salarié les modalités d'un éventuel complément de rémunération supplémentaire au profit du salarié auteur reconnu d'une invention de mission, notamment lorsque l'invention présente un intérêt exceptionnel pour l'entreprise.

Pour déterminer le montant de la rémunération contractuelle forfaitaire ou à fixer, il est tenu compte, pour identifier l'intérêt pour l'entreprise :

- des apports initiaux en moyens de toute sorte effectués par l'employeur à l'invention ;
- de la contribution personnelle originale de l'inventeur dans l'apport à l'invention ;
- de l'intérêt de l'invention pour l'entreprise dans son environnement concurrentiel et commercial et dans son développement.

Article 10.2 — Les inventions attribuables à l'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, il est possible pour l'employeur de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié.

En ce cas, les intéressés, à défaut de disposition contractuelle sur le sujet, négocient librement le paiement d'un juste prix dans l'esprit et les modalités définies au 10.1.

Article 10.3 — Autres inventions, ni de mission, ni attribuables

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Pour les autres inventions ainsi identifiées comme n'étant ni de mission, ni attribuables, il est possible pour l'employeur d'acquérir la propriété ou la jouissance de ces inventions, conformément au droit commun par accord avec le salarié et moyennant le paiement d'un prix qui est librement négocié entre les parties.

Article 10.4 — Procédure de déclaration d'invention

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Toutes les inventions faites par un salarié doivent être immédiatement déclarées à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen donnant date certaine, la date de première présentation faisant foi.

Cette déclaration se fait sur un imprimé de “ déclaration d'invention ” disponible auprès de l'institut national de la propriété industrielle et mis à la disposition des salariés.

Le salarié peut également envoyer sa déclaration à l'INPI par courrier recommandé avec avis de réception afin d'effectuer sa demande de brevet. La déclaration devra être établie en deux exemplaires identiques, placés dans une enveloppe spéciale en vente à l'INPI. Le premier exemplaire sera conservé par l'INPI. Le second sera transmis à l'employeur par courrier recommandé avec avis de réception.

La déclaration du salarié doit préciser :

- l'objet de l'invention ainsi que les applications envisagées ;
- le classement de l'invention selon le salarié ;
- les circonstances de sa réalisation (instructions ou directives reçues, expériences ou travaux de l'entreprise utilisés, collaboration obtenues, etc.) ;

Par ailleurs, lorsque le classement permet à l'employeur de faire valoir son droit d'attribution tel que mentionné au 10.1 ou 10.2, la déclaration du salarié devra être accompagnée d'une description de l'invention qui exposera :

- le problème posé au salarié compte tenu de l'état de la technique antérieure ;
- la solution qu'il lui a apportée ;
- au moins un exemple de réalisation accompagné éventuellement de dessins.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation concernant l'invention jusqu'à détermination du droit de propriété.

La démarche du salarié ne doit pas remettre en cause le droit de l'employeur de prendre l'initiative de faire un dépôt d'une demande de titre de propriété industrielle et lors de la délivrance de ce titre.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur le classement de l'invention, le salarié pourra saisir la commission de conciliation ou le tribunal judiciaire.

L'employeur doit se prononcer sur le classement proposé par le salarié dans un délai de 2 mois à compter de la déclaration du salarié. À défaut, celui-ci sera réputé avoir accepté le classement proposé.

Le délai court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration ou en cas de demandes de renseignements complémentaires, de la date à laquelle la déclaration a été complétée par l'inventeur.

L'employeur doit faire part au salarié soit de son acceptation du classement de l'invention donné par le salarié, soit de son désaccord. Dans cette hypothèse, l'employeur devra exprimer de façon motivée le classement qu'il retient.

La revendication du droit d'attribution se fait par notification écrite auprès du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi, notification dans laquelle la nature et l'étendue des droits que l'employeur entend se réserver sont précisées.

À défaut d'accord entre les parties une fois le délai écoulé, l'employeur est en principe forclo et l'invention, si elle n'a pas été réalisée dans les conditions prévues au 10.1, est normalement la propriété du salarié.

Les délais précités sont suspendus par l'engagement d'une action contentieuse portant sur la régularité de la déclaration ou le bien-fondé du classement de l'invention invoqué par le salarié, ou par la saisine, aux mêmes fins, de la commission de conciliation.

Lorsqu'une invention d'un salarié (ou de plusieurs salariés) donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du (ou des) salarié(s) auteur(s) de l'invention doit figurer, sauf opposition de l'intéressé (des intéressés), dans la demande de brevet déposée en France, dans l'exemplaire imprimé de la description, dans les demandes de brevet déposées à l'étranger et dans toute notice d'information ou publication concernant ladite invention.

Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de propriété.

Les autres délais de procédure figurent aux articles R. 611-5 à R. 6118 du code de la propriété industrielle.

Chapitre XI Personnel d'encadrement

Article 11.1 — Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Dans le cadre des orientations définies par l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983, les parties signataires manifestent leur volonté de valoriser les fonctions du personnel d'encadrement – indispensables à la bonne marche des entreprises – dont l'efficacité est notamment liée au soutien par la hiérarchie des décisions qu'il prend dans le cadre des pouvoirs qui lui sont délégués pour les exercer.

Elles ont, en conséquence, adopté les dispositions qui suivent.

Article 11.2 — Objet du chapitre

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Le présent chapitre a pour objet de définir :

1. Les orientations sur les conditions d'exercice des fonctions assurées par le personnel d'encadrement et, notamment, sur ses responsabilités particulières de commandement et d'animation en privilégiant l'information, la concertation et la formation en vue d'améliorer les rapports sociaux et l'efficacité économique des entreprises.
2. Des conditions particulières attachées au statut d'encadrement.

Article 11.3 — Définition du personnel d'encadrement

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres et, d'autre part, par les agents de maîtrise et techniciens figurant dans le chapitre V classification qui répondent au moins à deux des critères suivants :

1. Avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des techniciens supérieurs et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ; cette formation est attestée par un diplôme ou peut être acquise par l'expérience et une formation complémentaire.

2. Exercer, par délégation de l'employeur, une responsabilité permanente de commandement sur plusieurs salariés de l'entreprise.
3. Exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité, notamment économiques, les conduisant à agir au nom de l'entreprise vis-à-vis des tiers ou de la clientèle, dans le cadre des pouvoirs qui leur sont délégués.

Article 11.4 — Responsabilités particulières

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Le personnel d'encadrement participera d'autant plus étroitement à la politique économique générale de l'entreprise et adhèrera à ses objectifs, qu'il sera associé aux choix des orientations stratégiques et à l'élaboration des décisions. Cela lui permettra notamment de mieux faire participer et motiver le personnel placé sous sa responsabilité.

Quelle que soit sa position hiérarchique, les fonctions de commandement et d'animation sont déterminantes pour le bon fonctionnement de l'entreprise, le maintien et le développement de la qualité des rapports sociaux, le développement de la prévention des accidents du travail.

Vis-à-vis du personnel, il exerce ce rôle :

- en développant l'esprit d'équipe et d'initiative en favorisant l'expression des salariés et les conditions d'une réelle participation à la vie de l'entreprise, notamment par des informations appropriées ;
- en menant une action de sensibilisation à la qualité ;
- en favorisant et en participant à la formation et au perfectionnement de ce personnel ;
- en menant une action de sensibilisation permanente aux questions de sécurité et d'hygiène en liaison avec les institutions représentatives du personnel compétentes.

Les entreprises devront fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation et de la prévention des accidents.

Article 11.5 — Information. - Concertation

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

La nécessité de l'information sur le plan technique est renforcée par le caractère mouvant de l'économie, la rapidité de l'évolution des technologies et des contraintes des entreprises.

Les entreprises veilleront, en outre, à fournir au personnel d'encadrement une information sur la vie de l'entreprise, tant sous l'angle de ses performances que sur ses perspectives d'évolution ; il doit avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci.

Les entreprises doivent, par ailleurs, selon des méthodes qui leur sont spécifiques, avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant y compris l'évolution de leur secteur d'activité.

Les modalités de cette concertation seront définies après consultation du personnel d'encadrement et de ses représentants.

Article 11.6 — Formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Pour l'encadrement, la formation est une voie privilégiée de la promotion professionnelle, de l'enrichissement individuel, de la sauvegarde de son emploi, de l'amélioration de ses conditions de travail, de la gestion de sa carrière et éventuellement de sa reconversion.

Il lui appartient, tant pour lui-même que pour les salariés placés sous sa responsabilité, de susciter la curiosité professionnelle et le désir de formation. Parce qu'il a un rôle de conseil et d'animation, il doit faire émerger les besoins de formation et être un formateur.

Ses qualités pédagogiques doivent être développées, tout spécialement lorsqu'il est chargé de l'accueil et de l'insertion dans l'entreprise. L'entreprise mettra en œuvre des programmes de formation et de perfectionnement adaptés à leurs objectifs ainsi que dans le domaine des relations humaines, de l'économie de la gestion de l'entreprise et de la législation sociale.

Article 11.7 — Contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Les relations contractuelles doivent être fondées sur une confiance mutuelle, ce qui implique, tant avant la signature du contrat qu'au moment de sa signature, que la nature et l'étendue des relations réciproques soient clairement connues.

A. Information préalable à l'embauche

Pour permettre la signature du contrat de travail en toute connaissance de cause, des informations précises doivent être communiquées lors des entretiens préalables à la signature du contrat sur le poste à pourvoir, les conditions dans lesquelles la fonction s'exercera, les modalités de formation complémentaire éventuelle, la politique de l'entreprise en matière d'évolution de carrière, les régimes de retraite et de prévoyance applicables. Des informations seront également fournies sur les conditions des mutations géographiques lorsque le poste comporte une clause de mobilité.

B. Engagement

La lettre d'engagement doit comporter, outre les précisions déjà prévues au chapitre III de la présente convention :

- la durée et les conditions de déroulement de l'essai convenu en application des dispositions spécifiques applicables à la catégorie dont il relève ;
- la délégation de pouvoir précisant les domaines sur lesquels elle porte, le bénéficiaire disposant des moyens pour assurer effectivement ce pouvoir.

C. Horaires de travail

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités personnelles.

Les modalités d'organisation des temps du travail devront être adaptées au personnel d'encadrement et revêtir, si besoin est, des formes appropriées de compensation.

D. Mobilité. Mutations géographiques

La mobilité peut être un moyen de développement de carrière. Lorsqu'elle est requise, une mention particulière doit figurer dans le contrat de travail. Les conditions de sa mise en œuvre se feront conformément aux dispositions de l'article 8.5 de la présente convention collective.

À l'occasion des mutations dans de nouvelles fonctions, l'entreprise mettra en œuvre les actions de formation qui seraient nécessaires à l'évolution de carrière des intéressés.

E. Voyages et déplacements

Le mode de transport est déterminé au sein de chaque entreprise, en fonction des avantages qu'il présente (coût, gain de temps, commodité ...). Les frais de transport et de séjour sont pris en charge dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise.

Les frais peuvent faire l'objet d'avance qui peut être permanente en cas de déplacements fréquents.

Article 11.8 — Promotion et évolution de carrière

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Le personnel d'encadrement est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. À cet effet, les entreprises s'efforceront de développer la pratique d'entretiens entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire périodiquement le point sur :

- les résultats et difficultés du poste ;
- les desiderata en formation à court, moyen et long terme en fonction de l'évolution personnelle ;
- la possibilité de réajuster le statut et la rémunération.

Un tel entretien, qui pourra être étayé par un support écrit, devra nécessairement avoir lieu au plus tard au terme d'une période de 1 an, avec les salariés à qui l'entreprise a confié, en vue de tester leur aptitude, un emploi de catégorie supérieure.

En cas de promotion d'un membre de l'encadrement à une situation hiérarchique supérieure, dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement, il lui est adressé une lettre de confirmation de ses nouvelles conditions d'emploi (dénomination de la nouvelle fonction, position, salaire ...).

Il est rappelé qu'en application de l'article 3.1, afin de susciter éventuellement des candidatures dans l'entreprise, les employeurs feront connaître au personnel chaque fois que possible les postes à pourvoir.

Si la candidature du personnel postulant un nouvel emploi n'est pas retenue, les causes du refus ainsi que, le cas échéant, les conclusions des tests psychologiques, seront commentées à la demande du salarié, soit par l'entreprise soit par l'organisme ayant pratiqué les tests.

Article 11.9 — Clauses de non-concurrence

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que des situations qui le justifient au sens des intérêts légitimes des entreprises. Cette interdiction est fixée par contrat et devra respecter les trois conditions suivantes :

- la durée de l'interdiction de concurrence ne pourra en aucun cas excéder 2 ans ;
- la zone territoriale sera limitée avec précision par référence à la zone géographique dans laquelle s'exerçait l'activité de l'intéressé ;
- la nature des activités soumises à cette interdiction sera définie de façon précise, par référence aux fonctions et responsabilités effectivement exercées par le salarié, d'une part, et aux activités déterminées par des codes APE dans l'entreprise.

L'exécution de l'interdiction contractuelle de concurrence donnera lieu à contrepartie, déterminée par contrat.

En l'absence de disposition de contrepartie dans le contrat, l'obligation de non-concurrence sera compensée, durant la période effective d'interdiction, par le versement au personnel d'encadrement d'une indemnité spéciale correspondant :

- En cas de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, à 30 % de la moyenne mensuelle des salaires perçus durant les 12 mois précédant le départ de l'entreprise.

L'indemnité ainsi calculée sera versée à la fin de chaque trimestre. Elle ne sera pas due en cas de violation par l'intéressé de l'interdiction de concurrence, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

L'employeur pourra délier le salarié de la clause de non-concurrence ou en réduire la durée, sous condition de prévenir par lettre recommandée l'intéressé dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

Sauf disposition contraire du contrat individuel, la clause ne pourra jouer en cas de rupture du contrat de travail intervenue pendant la période d'essai selon l'initiative de cette rupture, ces indemnités sont liquidées dans les mêmes conditions que celles prévues précédemment

en cas de licenciement ou de démission.

La contrepartie ne sera pas due en cas de cessation d'activité du salarié, notamment en cas de départ en retraite, préretraite ou de décès.

Article 11.10 — Indemnité de licenciement des cadres

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que les entreprises doivent verser l'indemnité la plus favorable : indemnité conventionnelle ou indemnité légale de licenciement.

La comparaison doit être globale, c'est-à-dire que chaque indemnité doit être calculée selon ses règles propres (conditions d'ancienneté, taux, base de calcul, majoration, plafond ...). Il n'est pas possible de croiser les règles.

À titre indicatif, les tableaux comparatifs ci-après permettent d'identifier le montant d'indemnité le plus favorable selon les situations.

a) Indemnité conventionnelle de licenciement

En cas de licenciement d'un cadre de moins de 65 ans qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins 8 mois de présence dans l'entreprise, une indemnité de licenciement, sauf si le licenciement est dû à une faute grave, sera attribuée.

La base de calcul de cette indemnité est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 5 ans : 1/4 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de 6 à 10 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans d'ancienneté : 5/10 de mois par année entière d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération brute perçue au cours des 12 mois (pris en compte dans des conditions normales de travail) ayant précédé le licenciement (ou 36 mois en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité conventionnelle de licenciement résultant des alinéas ci-dessus ne peut pas dépasser la valeur de 12/12 de la rémunération annuelle.

Toutefois, en ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 45 ans et au plus de 50 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article sera majorée de 10 %.

En ce qui concerne le salarié âgé de plus de 50 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue sera majoré de 25 %.

En cas de licenciement d'un cadre de 65 ans ou plus, l'indemnité légale de licenciement sera versée, à l'exclusion de toute autre indemnité de licenciement.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

b) Indemnité légale de licenciement

La loi accorde aux salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur une indemnité de licenciement de 1/4 de mois par année entière d'ancienneté, pour les années jusqu'à 10 ans et d'un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans :

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est selon la formule la plus avantageuse :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ensemble des règles est détaillé aux articles L. 1234-9 et suivants, et R. 1234-9 et suivants du code du travail.

c) Tableau comparatif indicatif

Ancienneté	Loi	Convention collective
De 1 à 5 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté	1/4 de mois par année d'ancienneté
De 6 à 10 ans d'ancienneté	1/4 de mois par année d'ancienneté	3/10 de mois par année entière d'ancienneté
De 11 à 20 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté	4/10 par année entière d'ancienneté
Au-delà de 20 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté	5/10 par année entière d'ancienneté
	Exemple pour 30 ans d'ancienneté : (1/4 × 10) + (1/3 × 20) = 9,16 mois	Exemple pour 30 ans d'ancienneté : (1/4 × 5) + (3/10 × 5) + (4/10 × 10) + (5/10 × 10) = 11,75 mois

Article 11.11 — Régime de retraite complémentaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

Outre le régime de retraite complémentaire institué dans le cadre de l'Arrco (tranche A), le personnel d'encadrement bénéficie du régime de retraite prévu par la convention collective nationale du 14 mars 1947 Agirc (tranche B), dans les conditions qu'elle vise depuis sa renégociation.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime unique de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

Article 11.12 — Droit syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

En raison des exigences des fonctions du personnel d'encadrement, il est indispensable de rechercher les moyens nécessaires pour qu'il puisse réellement exercer de pair ses responsabilités professionnelles et syndicales, notamment par un éventuel aménagement du poste et/ou de la charge de travail.

Chapitre XII Régime complémentaire de retraite

Article 12.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Il est rappelé que le régime obligatoire de retraite complémentaire (ARRCO) impose une cotisation de 4 % assise sur le salaire brut dans la limite de trois fois le plafond sécurité sociale pour les salariés non visés par la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 et d'une fois le plafond sécurité sociale pour les salariés visés par la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

A compter du 1er janvier 1992, il est décidé, par accord contractuel dans le cadre de la convention collective nationale de branche, de porter le taux de la cotisation de base de 4 à 6 %, selon le calendrier suivant :

- au 1er janvier 1992, + 0,50 (soit une cotisation de 4,5 %) ;
- au 1er juillet 1992, + 0,50 (soit une cotisation de 5 %) ;
- au 1er janvier 1993, + 0,50 (soit une cotisation de 5,5 %) ;
- au 1er juillet 1993, + 0,50 (soit une cotisation de 6 %).

Les salariés et retraités pourront bénéficier d'une reconstitution de carrière dans les conditions de pesée prévues par le règlement de l'ARRCO.

La cotisation sur le taux supplémentaire, prévue dans le présent accord, sera répartie à raison de 60 % à la charge de l'entreprise et de 40 % à la charge du salarié.

Il est précisé que les entreprises qui appliquent déjà un taux contractuel équivalent n'auront aucune obligation du fait du présent accord. Cet accord n'entraîne pas, non plus, d'obligation pour la répartition des taux au-delà de 6 % .

Le présent accord collectif est conclu conformément aux articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Article 12.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Les services accomplis dans les entreprises disparues relevant du secteur professionnel concerné sont validés dans les mêmes conditions que ceux accomplis dans les entreprises encore en activité.

Chapitre XIII Régime de prévoyance

Article 13.1 — Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Les parties signataires instaurent dans le présent accord un régime de prévoyance qui se substitue en totalité aux obligations de l'accord du 10 décembre 1977 et de la loi du 19 janvier 1978 prise pour sa généralisation, dans la mesure où il complète les obligations prévues par l'article 3.12 de la convention collective.

Article 13.2 — Nature des prestations assurées

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières devront obligatoirement mettre en œuvre un régime de prévoyance assurant aux bénéficiaires définis à l'article 13.3 les prestations suivantes aux conditions ci-après exposées :

- indemnités journalières versées au titre de la garantie incapacité de travail ;
- capital décès versé au titre de la garantie décès-invalidité absolue et définitive ;
- rentes versées au titre de l'invalidité 1re, 2e ou 3e catégorie ;
- rente éducation versée en cas de décès du salarié ou d'invalidité absolue et définitive.

Article 13.3 — Bénéficiaires

Tous les salariés liés par un contrat de travail aux entreprises définies à l'article 1.2 de la présente convention collective bénéficient des garanties du régime de prévoyance décrites au titre II du présent chapitre, dès l'instant de leur embauche dans l'entreprise.

Article 13.4 — Salaire de référence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Le salaire servant au calcul du capital décès et de la rente éducation est le salaire annuel brut plafonné à la tranche B. Le salaire servant au calcul des indemnités journalières et des rentes versées au titre de l'invalidité est le salaire mensuel moyen brut plafonné à la tranche B des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance.

Titre II Garanties

Article 13.5 — Incapacité temporaire de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2014

1. Définition de la garantie

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle pris en compte par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires sont versées dans les conditions définies ci-après :

- a) Les indemnités journalières sont versées en relais des obligations de l'employeur fixées à l'article 3.12 du chapitre III de la présente convention collective.
- b) Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des obligations de l'employeur fixées à l'article 3.12 du chapitre III de la présente convention collective les indemnités journalières sont versées à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu ou discontinu.

2. Montant de la prestation

Le montant de la prestation est fixé à 68 % du salaire mensuel brut de référence, déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance.

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 d'assurance chômage...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

3. Durée de service des prestations

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- au plus tard au 1095^e jour d'incapacité de travail ;
- 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 ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié (sauf pour les salariés cumulant une pension de retraite et un emploi et remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale).

Article 13.6 — Décès et invalidité absolue et définitive

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2014

Est considéré en invalidité absolue et définitive le salarié reconnu par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre soit une rente d'invalidité de 3^e catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Le versement d'un capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie en cas de décès.

On entend par enfants à charge au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive les enfants à charge du salarié au sens fiscal, c'est-à-dire les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global, y compris les enfants posthumes, ainsi que les enfants reconnus par le participant, à charge au sens fiscal de l'autre parent.

1. Montant de la prestation

En cas de décès du salarié ou en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, un capital est versé au bénéficiaire, dont le montant est fixé à :

- quelle que soit la situation familiale : 100 % du salaire annuel brut de référence ;
- majoration par enfant à charge : 25 % du salaire annuel brut de référence.

2. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son partenaire lié par un Pacs, ou de son concubin notoire survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, un deuxième capital est versé aux enfants à charge.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenant au cours du même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ou lorsque le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

Ce deuxième capital est égal au capital versé au décès du salarié. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Le concubinage notoire se définit par la capacité à justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins 2 ans avant la date du décès. En cas de naissance ou d'adoption dans un couple de concubins, ce délai de 2 ans n'est pas exigé. Le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés.

Article 13.7 — Invalidité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2014

1. Définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale, une rente complémentaire aux prestations servies par la sécurité sociale est versée.

2. Montant de la prestation

Les salariés déclarés en invalidité première, deuxième et troisième catégorie par la sécurité sociale ainsi que les salariés bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % percevront une rente complémentaire égale à :

- salariés classés en 1re catégorie ou reconnus en incapacité permanente professionnelle pour un taux compris entre 33 % et 66 % : 42 % du salaire brut de référence, déduction faite de la rente versée par la sécurité sociale et du salaire partiel éventuellement perçu ;
- salariés classés en 2e catégorie ou reconnus en incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 66 % : 68 % du salaire brut de référence, déduction faite de la rente versée par la sécurité sociale ;
- salariés classés en 3e catégorie ou reconnus en incapacité permanente professionnelle pour un taux égal à 100 % : 68 % du salaire brut de référence, déduction faite de la rente versée par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, notamment salaire à temps partiel, allocations d'assurance chômage, etc., ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

3. Durée de service des prestations

La suppression du service de la rente invalidité de sécurité sociale, son remplacement par une pension de vieillesse notamment tel que prévu par les actuels articles L. 341-15 et R. 341-22 du code de la sécurité sociale, le décès du salarié ont comme conséquence l'interruption du service de la prestation invalidité par le présent régime.

Article 13.8 — Garantie rente éducation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2018

Une garantie rente éducation est établie pour les enfants du bénéficiaire défini à l'article 2 selon les conditions d'âge ci-dessous :

- jusqu'au 12e anniversaire : 7 % du salaire brut TA-TB ;
le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 200 €.
- de 12 ans au 18e anniversaire : 10 % du salaire brut TA-TB ;
le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 600 €.
- de 18 ans au 26e anniversaire si poursuite d'études par l'enfant : 12 % du salaire brut TA-TB ;

le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 2 000 €.

Cette garantie est allouée aux enfants à charge dont le salarié est décédé ou en invalidité 3e catégorie au sens de l'article 13.6 du présent accord.

Cette mesure s'applique à partir du 1er janvier 2018 aux rentes en cours de service.

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins des deux parents.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès de l'assuré est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue par le présent accord.

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, sous la condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (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 enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié.

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

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Titre III Dispositions complémentaires

Article 13.9 — Salaire de référence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Pour le calcul du capital décès, si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le salaire de référence est calculé en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail, ou l'événement ayant donné lieu à la prestation, et en tenant compte de tous les éléments annuels de rémunération (primes éventuelles incluses), dans la limite de la tranche B.

En cas d'embauche récente, pour le calcul du capital décès, le salaire de référence est calculé en complétant la période effective d'emploi afin de reconstituer la rémunération annuelle.

Article 13.10 — Clause de revalorisation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Le salaire de référence est revalorisé en fonction de l'évolution du point de retraite ARRCO.

Article 13.11 — Ayants droit du capital décès

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2014

A défaut de désignation expresse, le capital décès est versé selon l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps judiciairement, non divorcé ;
- à défaut, à son partenaire lié au salarié par la signature d'un Pacs ;
- à défaut, à son concubin notoire ;
- à défaut, à ses enfants par parts égales entre eux ;

- à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ;

- à défaut, à ses héritiers, par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée ou à son représentant légal.

Sont considérés comme concubins notoires les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins 2 ans avant la date du décès. En cas de naissance ou d'adoption dans un couple de concubins, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Article 13.12 — Changement d'organisme assureur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par le présent accord, ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent accord, les prestations incapacité temporaire, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de service seront maintenues au sein de l'entreprise à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs désignés dans le présent accord (à savoir ISICA Prévoyance [AG2R La Mondiale], OCIRP). Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions identiques à celles définies dans le présent accord. Les salariés en incapacité de travail et en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent accord par ISICA Prévoyance (AG2R La Mondiale) et l'OCIRP.

Article 13.13 — Répartition de la cotisation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2014

Les cotisations sont assises sur les salaires annuels bruts sur TA et TB, sauf mention spécifique.

- tranche A : partie du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B : partie du salaire brut excédant la tranche A, dans la limite de trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur	Salarié
Décès/ invalidité absolue et définitive	0,34	0,00
Rente éducation	0,10	0,00
Incapacité temporaire de travail	0,10	0,30
Invalidité	0,16	0,40
Total	0,70	0,70

A compter du 1er juillet 2015 :

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur	Salarié
Décès/ invalidité absolue et définitive	0,34	0,00
Rente éducation	0,10	0,00
Incapacité temporaire de travail	0,11	0,33
Invalidité	0,19	0,41
Total	0,74	0,74

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

(1) L'article 13.13 est étendu sous réserve de l'application des dispositions étendues et élargies de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

Article 13.14 — Organisme désigné

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

ISICA Prévoyance (ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09) est désignée comme organisme assureur des garanties visées au présent accord à l'exclusion de la garantie rente éducation.

La collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant aux garanties susvisées sont confiés à ISICA Prévoyance (AG2R La Mondiale).

La rente éducation est assurée par l'OCIRP (OCIRP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris), ISICA Prévoyance recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent accord seront réexaminées par la commission paritaire

nationale au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(1) Nota :

Dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 publiée au Journal officiel du 16 juin 2013, le Conseil constitutionnel a décidé que les clauses de désignation sont contraires à la Constitution en ce qu'elles méconnaissent la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre.

La décision précitée ne s'appliquant pas aux contrats en cours lors de sa publication, et dont la durée ne pouvait excéder cinq ans, la désignation d'ISICA Prévoyance (AG2R La Mondiale) et de l'OCIRP prévue à l'article 13.14 de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières a cessé de produire ses effets. Les entreprises de la branche sont désormais libres de recourir à l'organisme complémentaire de leur choix.

Article 13.15 — Maintien et cessation des garanties

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2014

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au bénéfice du 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 en cas d'arrêt de travail, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à la garantie cesse au moment de la rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance par l'organisme assureur au titre du présent régime, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité issu de l'accord national interprofessionnel défini à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 13.16 — Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2014

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- article 13.5 " Garantie incapacité temporaire de travail " ;
- article 13.6 " Garantie décès et invalidité absolue et définitive " ;
- article 13.7 " Garantie invalidité " ;
- article 13.8 " Garantie rente éducation " .

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant 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 compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité temporaire de travail

Les ex-salariés bénéficiaires du régime de portabilité ne bénéficiant plus des dispositions de maintien de salaire fixées à l'article 3.12 du chapitre III de la présente convention collective, l'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 13.5 ci-dessus interviendra pour ces bénéficiaires de la portabilité à compter du 91e jour d'arrêt de travail continu ou discontinu.

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

4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

C'est auprès de l'organisme assureur que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il 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 vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

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 le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 13.13 de la convention collective. Ce mode de financement s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Les parties conviennent d'une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent dispositif (1er juin 2015).

A l'issue de ce délai, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi par les organismes assureurs et présenté à la commission paritaire de la branche des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière en vue d'examiner la poursuite des modalités de financement et un éventuel ajustement des cotisations.

6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

7. Révision du dispositif de portabilité

En cas d'évolution des conditions légales ou conventionnelles, le présent dispositif sera amendé par avenant.

Chapitre XIV Santé et sécurité au travail

Article 14.1

Préambule

Le présent accord définit les orientations et les engagements nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques professionnels dans les entreprises de la branche, selon les dispositions du code du travail et celles développées ci-après.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de favoriser une politique active de prévention, d'amélioration des conditions de travail, de suivi de l'hygiène et la sécurité dans toutes les entreprises.

La préservation de la sécurité et santé au travail est une priorité pour les entreprises de la branche et doit être prise en compte dans leur organisation. L'action conjointe entre les employeurs et les salariés est jugée nécessaire pour renforcer les mesures de prévention des accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le nombre, la gravité et la fréquence des accidents du travail doivent être améliorés. Cela suppose une mobilisation des entreprises de toutes tailles.

Les représentants employeurs et les représentants des organisations syndicales soulignent l'extrême importance de la formation et de la communication dans l'ensemble d'une politique de prévention des risques.

Article 14.2 — Prévention des risques professionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Dans chaque entreprise, quelle que soit sa taille, des dispositions doivent être prises pour permettre l'identification pratique et l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Des instructions doivent être mises en œuvre par le personnel d'encadrement pour le fonctionnement des équipements et des machines dans des conditions de sécurité optimale. L'instance compétente en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail sera, compte tenu de ses compétences et prérogatives propres, associée à la démarche de mise en œuvre.

L'évaluation des risques et l'élaboration du document unique prévu notamment par les articles R. 4121-1 et suivants du code du travail destiné à transmettre les résultats de cette évaluation doivent être réalisées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Ce document est établi et mis à jour dans le respect des prérogatives du CSE et des professionnels énumérés à l'article R. 4121-1 du code du travail.

Elle constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention sous la forme d'un diagnostic systématique des facteurs de risques. Cela doit conduire l'entreprise à engager des actions pour corriger ces facteurs de risque.

1.2. L'évaluation des risques

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés dans le document unique (à titre d'exemple : dangers physiques, dangers chimiques, facteurs thermiques, ergonomiques et organisationnels, dangers d'incendie ou d'explosion, bruit, stress, dangers liés à la circulation, risques psycho-sociaux, etc.) en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

Cette évaluation porte notamment sur le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail ..., dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou installations, et dans la définition des postes de travail.

Elle requiert une concertation entre l'employeur, l'encadrement, les élus et/ou mandatés en matière de conditions de travail, hygiène et sécurité, ainsi que les salariés dont l'expérience sur la question sera jugée utile.

Cette évaluation est ensuite portée à la connaissance des salariés. Le médecin du travail est associé à cette analyse en qualité d'expert de l'entreprise. À défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, les signataires de l'accord incitent l'employeur à rechercher et désigner un salarié dûment investi de cette activité de prévention. Ce salarié devra être volontaire pour cette activité.

1.3. Le contenu du plan d'actions de prévention

Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document synthétique avec mise à jour annuelle, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important des postes modifiant les conditions d'hygiène et de la sécurité, ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Conformément à la réglementation, l'employeur doit prendre, en liaison avec les élus et/ou mandatés en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail, les mesures en vue d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Elles constituent le plan d'actions de prévention et d'information des salariés en matière de préservation de santé et de sécurité.

Des actions de formation et d'information des salariés doivent être mises en œuvre pour pallier et anticiper les risques professionnels. Ces actions de formations sont définies par les articles L. 4141-2 et suivants du code du travail. Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur (art. L. 4141-4 du code du travail) et ne peut être pris sur les fonds de la formation professionnelle.

Certaines formations sont prévues par la réglementation (à titre d'exemple, l'utilisation d'appareils de levage, sur les gestes et postures à adopter pour les emplois de manutentions manuelles ...).

Les élus ou mandatés seront consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de développement des compétences et leur mise en œuvre effective. Il sera privilégié le plus souvent une formation sur les lieux de travail. Il est rappelé à cet égard les priorités données dans l'accord de branche sur la formation aux aspects de la sécurité. Dans cette perspective, l'évaluation des risques s'inscrit dans une démarche globale de prévention et de santé visant à valoriser des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès dans l'entreprise.

Article 14.3 — Sécurité au travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

L'amélioration de l'information des salariés sur la sécurité au travail

Les entreprises doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant les salariés quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail (inclus les stagiaires) pendant leur temps de travail des consignes de sécurité nécessaires, ainsi que de l'organisation d'un plan d'évacuation en cas d'incendie.

Tout salarié embauché doit recevoir une information adaptée sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la formation et la prévention des risques professionnels liés à son poste. Cette information doit permettre au salarié d'acquiescer les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances (par exemple, procédure d'urgence, conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident matériel ...). Elle doit être actualisée régulièrement.

Les consignes d'hygiène et de sécurité doivent être précisées au personnel ainsi que les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur et conformes aux obligations réglementaires et aux normes en vigueur (AFNOR) ou aux recommandations de la CNAMTS. La transmission des consignes doit être organisée de manière à permettre au personnel de prendre conscience des risques potentiels contre lesquels ces équipements le protègent.

L'employeur veillera à afficher l'adresse, le numéro d'appel des services de secours d'urgence et établira les règles à porter à la connaissance de tous pour les premiers secours en cas d'accident ou de maladie (articles R. 4227-37 et R. 4227-38 du code du travail).

La participation active de chaque salarié à la prévention des risques est nécessaire, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle de l'ensemble des salariés de l'établissement, du fait de ses actes. Chacun doit appliquer les consignes qui lui sont prescrites et utiliser les moyens individuels de sécurité qui sont à sa disposition, l'employeur s'efforçant de choisir ces derniers, sous réserve des règles ci-dessus, également en fonction de leur praticité.

Article 14.4 — Santé sécurité et conditions de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

À compter de l'élection du CSE, la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) est mise en place, en application et selon les dispositions des articles L. 2315-36 à L. 2315-40 du code du travail pour les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés.

Il est vivement recommandé aux entreprises, quel que soit leur effectif, de développer la prévention en assurant un suivi de l'ensemble des mesures santé sécurité et conditions de travail, notamment au sein d'une commission spécialisée du CSE, ou au sein du CSE lui-même.

L'accord d'entreprise prévu aux articles L. 2315-41 ou L. 2315-42 et 43 du code du travail fixe les règles applicables aux commissions santé, sécurité et conditions de travail pour les entreprises d'au moins 300 salariés ou de l'établissement d'au moins 300 salariés.

Pour les entreprises n'ayant ni délégué syndical, ni CSE du fait de leur effectif ou du fait d'une absence de désignation ou d'un constat de carence, les règles ou rappels figurant dans le présent chapitre XIV de la CCN ont vocation à s'appliquer selon les dispositions légales auxquelles il est renvoyé.

L'accord d'entreprise organisant la mise en place du comité social et économique peut mettre en place les dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail spécifiques à la création de représentants de proximité.

Les représentants de proximité sont désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ils ont pour mission une action locale, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, permettant une coordination avec les représentants de l'entreprise dans l'intérêt de la prévention des risques pour les salariés.

L'entreprise, en collaboration avec les instances compétentes en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail, pourra mettre un place un livret sur les conditions d'hygiène et de sécurité, lequel sera alors remis à chaque salarié quel que soit son statut à l'issue de la formation et/ou information.

Le rôle de l'encadrement

Le personnel d'encadrement doit être attentif au respect par tous les salariés des consignes de sécurité et être associé à la recherche des mesures concourant à une amélioration des conditions de sécurité au travail.

L'information des salariés des entreprises extérieures

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

Conformément aux dispositions des articles R. 4511-1 et suivants du code du travail, en cas d'intervention d'entreprises extérieures au sein de l'entreprise, une coordination en matière d'hygiène et de sécurité s'impose. Cette coordination se traduit notamment par une inspection commune des lieux de travail ou l'établissement d'un plan de prévention.

De plus, préalablement au début des travaux, tout personnel d'entreprises extérieures doit avoir reçu, sous la responsabilité de son employeur, une sensibilisation/ formation adéquate à l'hygiène et la sécurité propre à l'entreprise d'accueil dont le niveau doit être adapté aux risques encourus par celui-ci. Les procédures et consignes de sécurité devront être rigoureusement appliquées.

Mesures d'hygiène générale – confort au poste de travail (articles R. 4228-1 et suivants du code du travail)

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés des lavabos pourvus de moyens de nettoyage des mains, des vestiaires collectifs chauffés et isolés et comportant un nombre approprié d'armoires individuelles. Ces locaux doivent être tenus en état constant de propreté. Des installations séparées doivent être prévues pour le personnel masculin et pour le personnel féminin.

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail ou à proximité de celui-ci, selon les tâches à accomplir et sa compatibilité avec la station assise continue ou intermittente.

Des règles d'amélioration doivent être étudiées pour réduire, dans les locaux où cela est nécessaire, le niveau sonore de l'ambiance de travail, et se situer en dessous du seuil, notamment celui précisé à l'article R. 4213-5 du code du travail, de 85dB (A).

Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Les salariés élus ou mandatés sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail bénéficient d'une formation adaptée à leur mission, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur premier mandat, dispensée par un organisme agréé (5 jours pour les entreprises d'au moins 300 salariés, 3 jours pour les entreprises de moins de 300 salariés – article L. 2315-40 du code du travail). Cette formation est renouvelée à chaque mandat (art. L. 2315-17 du code du travail).

En l'absence de salariés élus ou mandatés, les conditions dans lesquelles les représentants du personnel bénéficient d'une formation en rapport avec l'activité de l'entreprise peuvent être définies au niveau de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement par accord collectif. Ainsi, cette formation concerne les salariés chargés par l'employeur des conditions de santé, de sécurité de travail.

Elle sera dispensée par un organisme agréé de leur choix.

Article 14.5 — Mobilisation des partenaires sociaux de la branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2010

Article 14.5.1 — Action de la branche professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

La CPPNI peut faire réaliser des études particulières dans le domaine de l'hygiène et de la prévention des risques au sein de la branche en collaboration notamment avec l'INRS, ou l'ANACT ou préconiser des actions concrètes à partir de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles. Elle procède à l'analyse des retours d'expérience dans les entreprises. Des partenariats pourront être développés, outre ci-dessus, avec la CNAMTS ou le CTN pour les programmes d'actions de prévention.

Article 14.5.2 — Priorités de prévention

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Afin de réduire de manière significative le nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles, des priorités sont ainsi définies en matière de prévention des risques au niveau de la branche :

- amélioration de la sécurité d'utilisation des outils, des machines et des matériels de production ;
- amélioration de la sécurité d'utilisation des installations de manutention et de conditionnement ;
- amélioration des conditions de circulation des produits, des engins, des véhicules et des personnes dans le souci d'une meilleure organisation du travail et le respect des règles d'hygiène ;
- renforcement de la sécurité par l'installation d'équipements nouveaux, plus sûrs ;
- réduction des risques de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- réduction des niveaux d'exposition aux nuisances (niveau sonore ...) ;
- prévention du risque routier lié aux trajets domicile-travail des salariés et aux déplacements nécessités par l'activité de certains salariés ;
- mise en œuvre des mesures propres à corriger des situations de risques éventuellement mises en évidence par les ARACT ou les CARSAT (ergonomie des postes de travail, aménagements de nouveaux locaux ...).

Les mesures de prévention pourront profiter des priorités annuelles définies par les CARSAT et utiliser les outils et méthodes proposés.

Le port de vêtements ou moyens de protection ne soustrait pas à l'obligation de mise en place des moyens matériels de protection.

Article 14.6 — Meilleure intégration des services de santé au travail dans la politique de santé et de sécurité

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2021

Services de médecine du travail

Les partenaires sociaux tiennent à réaffirmer leur attachement à la médecine du travail, et au respect des meilleures fréquences de visite eu égard à la nature des travaux à exécuter selon les postes.

L'employeur est tenu de mettre un service de santé au travail au bénéfice de chaque salarié et dans le respect des règles légales. Ce service de santé a pour objet d'assurer le suivi de la santé des salariés au travail ainsi qu'une meilleure maîtrise de la prévention des risques professionnels.

Toutefois, le médecin du travail joue un rôle privilégié de conseil entre le milieu professionnel et le salarié, et en assurant le suivi médical approprié de chaque salarié en situation de travail. Son rôle peut aussi être de coordonner des approches pluridisciplinaires dans un contexte de prévention. Il doit s'intéresser plus particulièrement aux différentes contraintes pouvant exister, y compris celles liées à l'organisation des temps de travail, dans le cadre de ses missions (art. R. 4623-1 du code du travail).

Pour une approche pluridisciplinaire

Dans le cadre d'une pluridisciplinarité technique, médicale et organisationnelle, le service de santé au travail (service autonome ou interentreprises) pourra faire appel à des compétences non médicales extérieures à l'entreprise (personnes, services de prévention des CARSAT, INRS, ARACT ...), en fonction des besoins et des risques auxquels sont exposés certains salariés pour assurer une prévention efficace.

En tant que de besoin, il s'agira de spécialistes agréés par les CARSAT ou les ARACT dans différents domaines : à titre indicatif, et loin de toute exhaustivité, les disciplines telles que l'hygiène industrielle, l'ergonomie, le secourisme au travail, l'acoustique, l'éclairage des locaux ..., constitueront des domaines d'intervention privilégiés de l'action pluridisciplinaire, à laquelle seront associés, les représentants du personnel dédiés.

Conformément à l'article R. 4624-2 du code du travail, il pourra être recouru à des compétences paramédicales (infirmières du travail, personnel assistant ...) en vue d'assister le médecin du travail dans la mission qu'il décide sur le milieu de travail.

Les signataires s'entendent pour affirmer que la multidisciplinarité doit s'organiser autour de l'idée d'une amélioration des conditions de travail et d'un renforcement de la protection des salariés. Il s'agit d'un investissement en prévention, devant contribuer, par la réduction des risques, à une amélioration de la santé et de la sécurité.

Les représentants du personnel élus ou désignés doivent être consultés, selon leurs attributions, sur l'action en milieu de travail du médecin du travail. Ceci se traduira par la tenue par le médecin du travail d'une fiche d'entreprise systématique quelle que soit la taille de l'établissement, laquelle sera actualisée en tant que de besoin.

Chapitre XV Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juillet 2024

L'article L. 2261-22 du code du travail crée une obligation de négociation au niveau des branches professionnelles afin de favoriser l'obligation d'emploi précisée par les articles L. 5212-1 à 17 du code du travail, auxquels il est fait renvoi expressément pour leur application.

L'article L. 2261-22 du code du travail précise effectivement qu'une CCN de branche, pour être étendue, doit inclure des clauses sur “ les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées ”.

Par ailleurs, le sujet des “ mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ” fait partie des thèmes de négociation périodique obligatoire au niveau de la branche. Ce thème peut être abordé seulement tous les 4 ans si un accord sur les thèmes et la périodicité des négociations obligatoires au niveau de la branche le prévoient (art. L. 2241-1 et L. 2241-5 du code du travail). En l'absence d'accord collectif sur le calendrier des négociations, il doit être abordé tous les 3 ans (art. L. 2241-13 du code du travail).

La mobilisation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés concerne désormais tous les employeurs. Toutefois, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés, précisée aux articles L. 5212-2 à L. 5212-17 du code du travail, s'applique à tout employeur occupant au moins 20 salariés (calcul selon l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale).

Du fait de la sensibilisation et de la mobilisation générale, tous les employeurs, quel que soit leur effectif, sont soumis à une obligation déclarative (art. L. 5212-1 du code du travail) d'identification des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail et ce, afin de favoriser toute offre d'emploi adaptée, même dans les TPE, et en l'absence d'autre obligation.

Tout employeur assujéti à l'obligation d'emploi occupant au moins 20 salariés, doit employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés) dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total des salariés. Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise. Ce taux de 6 % est susceptible d'être actualisé. Si tel était le cas, la variation de taux s'appliquerait à la date prévue par le texte réglementaire.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi font l'objet de définitions détaillées par l'article L. 5212-13 du code du travail auquel il est fait renvoi.

Toute entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa déclaration d'existence dispose d'un délai de 5 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.

L'employeur déclare sa situation au regard de l'obligation d'emploi au moyen de la déclaration prévue à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale (informations reconnues confidentielles).

1. L'employeur s'acquitte de son obligation d'emploi en employant des bénéficiaires au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail, par contrat ou selon les modalités prévues à l'article L. 5212-7 du code du travail (stages, mises en situation en milieu professionnel, etc.).
2. Selon l'article L. 5212-9 du code du travail, tout employeur peut aussi s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. La modulation de cette contribution et son calcul sont précisés aux articles L. 5212-9 et suivants du code du travail.
3. Cette contribution peut faire l'objet de déductions (art. L. 5212-10-1 du code du travail) du fait de dépenses de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service en rapport avec cette obligation d'emploi.
4. L'employeur peut aussi s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois (art. L. 5212-8 du code du travail).

Le programme pluriannuel peut être prévu par un accord d'entreprise ou de groupe agréé, mais aussi par un accord de branche agréé (art. L. 5212-8 du code du travail).

Par ailleurs, s'agissant des entreprises assujetties à la négociation obligatoire, “ les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ” doivent être abordées dans le cadre de la négociation périodique sur l'égalité professionnelle H/ F et la QVT à défaut de détermination négociée du contenu de cette négociation (art. L. 2242-13 et L. 2242-17 du code du travail).

5. Le bilan de la branche traitera spécifiquement des engagements et réalisations effectués à propos du droit au travail des personnes handicapées.