

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – MEUNERIE

AVENANT N° 46 DU 9 NOVEMBRE 2016

PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : *ASET1750053M*

IDCC : 1930

Entre
ANMF
SRF
CFSI
SNIA

D'une part, et

FGTA FO
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT
FNAF CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le groupe technique paritaire s'est réuni 7 fois depuis l'automne 2015 suivant un planning partagé.

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

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

Article 1^{er}

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

Article 2

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

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

Article 3

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

Article 4

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

« PARTIE I

CONVENTION COLLECTIVE

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective nationale et ses annexes règlent les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité exclusive ou principale relève d'au moins un des secteurs d'activité suivants :

- meunerie ;
- semoulerie ;

- rizerie ;
- fabrication d'aliments pour animaux.

La présente convention et ses annexes s'appliquent à tous les établissements situés sur le territoire national, Corse et DOM-TOM compris, exploitant à titre principal au moins une des activités définies ci-dessus.

Sont présumés entrer dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement par l'INSEE dans les rubriques suivantes (classe ou groupe) de la nomenclature d'activités française (NAF) résultant du décret n° 2007-1888 en date du 26 décembre 2007 (*JO* du 30 décembre 2007).

- 10.61A : meunerie ;
- 10.61B : autres activités de travail des grains ;
- 10.91Z : fabrication d'aliments pour animaux de ferme.

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

Article 2

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3

Révision

Jusqu'à l'issue du cycle électoral au cours duquel cette convention est conclue :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention et signataires ou adhérentes de la convention peuvent demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes et représentatives dans le champ d'application de la convention peuvent demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes.

A l'issue du cycle électoral :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente CCN sont habilitées à engager la procédure de révision ;
- et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente CCN sont habilitées à engager la procédure de révision.

Article 4

Conditions de suivi et clause de rendez-vous

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

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

Article 5

Modalités de dénonciation

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

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

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

Article 6

Conventions et accords antérieurs

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

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

Article 7

Adhésion

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

Article 8

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

L'adresse numérique et postale du secrétariat de cette commission est la suivante :

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche métiers de la transformation des grains, ANMF, 66, rue la Boétie, 75008 Paris, al.leguevel@glaboetie.org.

Article 8.1

Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire exerce les missions qui lui sont dévolues en application des dispositions légales et réglementaires.

Article 8.2

Commission paritaire permanente de négociation : participation des salariés désignés par les organisations syndicales aux réunions et commissions

Des autorisations d'absence seront accordées, aux salariés représentant les organisations de salariés siégeant à la commission paritaire dont les commissions de conciliation et d'interprétation de la présente convention collective.

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

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

Le nombre de délégués est fixé à cinq par organisation de salariés pour la commission paritaire permanente de négociation.

Les salaires et les frais de déplacement afférents à ces commissions seront à la charge des employeurs dans les limites prévues, étant entendu que les entreprises concernées percevront des organisations patronales des indemnités définies par la branche.

Article 8.3

Commission d'interprétation

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés représentant les organisations de salariés siégeant à la commission paritaire d'interprétation de la présente convention collective selon les mêmes modalités que celles prévues pour la participation aux commissions paritaires visées ci-dessus à l'article 8.2.

A. – Mission

Il est institué une commission d'interprétation qui a pour mission de rechercher la solution aux difficultés d'interprétation des dispositions de la présente convention et de ses annexes.

B. – Composition

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ;
- un collège employeurs comprenant un même nombre total de représentants que celui du collège salariés et composé de représentants des organisations d'employeurs signataires.

C. – Modalités de saisine

La commission est saisie par lettre recommandée, datée et signée adressée au secrétariat de la branche, par l'intermédiaire et à la diligence des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche ou des organisations professionnelles d'employeurs ou par saisine directe des juridictions.

Le secrétariat de la branche convoque les membres de la commission d'interprétation.

La partie à l'origine de la saisine de la commission d'interprétation joint un mémoire exposant les points du litige ainsi que toute pièce utile susceptible de s'y rapporter ou précisant l'objet de la demande.

La copie du mémoire et des pièces est jointe à la convocation de chacun des membres de la commission qui intervient dans les 15 jours suivants la saisine, la réunion devant se tenir au plus tard un mois après la saisine.

D. – Modalités de fonctionnement

La rédaction du procès-verbal est assurée par le secrétariat de la branche.

Le procès-verbal est soumis à l'approbation de la commission.

La commission peut entendre les parties concernées par la demande, demander toute justification ou effectuer toute démarche qui lui semblerait utile.

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

Si ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle réunion doit être convoquée dans les quinze jours et se tiendra sans condition de quorum à condition que les 2 collèges soient représentés.

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

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

Les organisations syndicales membres de la présente commission sont convoquées à la réunion au moins quinze jours calendaires avant la date de celle-ci.

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

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

Article 8.4

Commission de conciliation

A. – Mission

Il est institué une commission paritaire nationale professionnelle de conciliation.

Cette commission a pour mission de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels et collectifs qui n'auraient pu être réglés dans le cadre de l'entreprise.

Les pouvoirs de conciliation de la commission paritaire ne font pas obstacle au recours devant la juridiction compétente pour trancher le différend.

B. – Composition

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ;
- un collège employeurs comprenant un même nombre total de représentants que celui du collège salariés et composé de représentants des organisations d'employeurs signataires.

C. – Modalité de saisine

Tous les différends individuels ou collectifs qui n'auraient pas été réglés sur le plan de l'entreprise pourront être soumis, par lettre recommandée, datée et signée, par la partie la plus diligente et, s'il y a lieu, par l'intermédiaire de l'organisation syndicale intéressée, au secrétariat de la branche.

a) Conflits collectifs

Lorsqu'un conflit collectif n'a pas pu être réglé au sein de l'entreprise où il est né, il appartient, soit aux organisations syndicales existant dans l'entreprise (ou à l'une d'entre elles) ou, à défaut d'organisation syndicale existant dans l'entreprise, aux représentants du personnel, soit à l'employeur, de saisir la commission par lettre recommandée datée et signée, adressée au secrétariat de la branche.

La partie demanderesse doit indiquer dans sa lettre le caractère collectif du conflit.

b) Conflits individuels

La commission peut être saisie de ce conflit, soit par l'intermédiaire d'une organisation syndicale signataire, soit directement à l'initiative du salarié ou de l'employeur, par lettre recommandée, datée et signée, adressée au secrétariat de la branche.

La lettre devra préciser le caractère individuel du conflit et, lorsque la commission sera saisie par une organisation signataire, celle-ci précisera s'il s'agit ou non d'un cas urgent.

D. – Modalités de fonctionnement

a) Dispositions communes

Si l'une des parties demande la procédure d'urgence, la commission devra se réunir dans un délai de huit jours, à compter de la date à laquelle elle aura été saisie (date de réception de la lettre recommandée en avis de réception).

Les travaux des commissions se poursuivent, pour chaque différend dont elles ont été saisies, jusqu'à l'adoption d'un procès-verbal d'accord ou de carence qui doit intervenir au plus tard dans le délai de quinze jours à compter de la date de réception de sa saisine (date de réception de la lettre recommandée en avis de réception).

Au plus tôt huit jours après la première réunion relative à un différend donné, chaque collègue peut, à tout moment, interrompre les travaux de la commission en demandant un procès-verbal de carence.

Les parties intéressées peuvent être entendues par la commission, contradictoirement.

La commission peut prendre tout avis qu'elle jugera utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

La commission formule ensuite, d'un commun accord entre les deux collègues qui la constituent, des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Dans chaque collège, les propositions sont émises à une majorité égale au moins aux deux tiers des membres présents.

Si la commission ne parvient pas à formuler de propositions de conciliation, ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les membres.

b) Dispositions particulières aux conflits collectifs

Les propositions de conciliation émises par la commission doivent être soumises à l'agrément des parties ou de leurs représentants.

En cas d'accord des deux parties intéressées : signature d'un procès-verbal de conciliation ;

En cas de refus des deux parties : signature d'un procès-verbal de non-conciliation ;

En cas de refus de l'une des parties (patronale ou salariée) : signature d'un procès-verbal de non-conciliation.

TITRE II

LIBERTÉ SYNDICALE ET LIBERTÉ D'OPINION

CHAPITRE I^{ER}

GÉNÉRALITÉS

Article 9

Liberté d'opinion et syndicale. – Principe de non-discrimination

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

Les employeurs et les salariés s'engagent à ne prendre, en aucun cas, en considération, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, l'origine du salarié, son sexe, ses mœurs, son orientation ou identité sexuelle, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,

ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son lieu de résidence, son état de santé ou son handicap.

Article 10

Participation des salariés désignés par les organisations syndicales aux réunions et commissions

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

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

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

Article 11

Panneaux d'affichage

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

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

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux ;
- les communications des délégués du personnel, des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission ;
- les communications des délégués du personnel, des délégués syndicaux et du comité d'entreprise seront affichées distinctement.

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

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

CHAPITRE II

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Article 12

Nombre de délégués

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 10 salariés, il sera institué des délégués du personnel, titulaires et suppléants, dont le nombre est *a minima* fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le statut des délégués du personnel est régi par les dispositions de la présente convention et les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 13

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises dont l'effectif le permet, l'employeur peut décider le recours à la délégation unique du personnel.

Le nombre de délégués est prévu par les dispositions légales et réglementaires en matière de délégation unique du personnel applicable dans les entreprises dont l'effectif le permet.

Article 14

Election des délégués. – Collège

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

Article 15

Electorat. – Eligibilité

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

Article 16

Organisation des élections

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

Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

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

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

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

La date de ces élections sera annoncée au moins quinze jours à l'avance, par avis affiché dans l'établissement par les soins de l'employeur. L'avis sera accompagné de la liste des électeurs et des éligibles, établie et affichée par les soins de l'employeur, qui pourra demander aux intéressés toutes justifications utiles quant aux conditions d'électorat et d'éligibilité prévues par les textes applicables.

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

Lorsque l'institution représentative du personnel n'a pu être mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail.

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

Le scrutin est organisé selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 17

Scrutin

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

Article 18

Dépouillement du scrutin

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

Article 19

Durée du mandat

Les délégués du personnel sont élus pour quatre ans maximum, sauf accord d'entreprise prévoyant une durée inférieure.

Le mandat des délégués du personnel est renouvelable sans limitation de durée.

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

Article 20

Mission et exercice du mandat des délégués

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

Article 21

Licenciement des délégués du personnel

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

CHAPITRE III

COMITÉ D'ENTREPRISE

Article 22

Création et composition

Il est constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement le nombre de salariés défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le régime juridique des comités d'entreprise est régi par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 23

Durée du mandat

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour une durée de mandat d'un maximum de quatre ans sauf accord d'entreprise prévoyant une durée inférieure.

Le mandat des membres du comité d'entreprise est renouvelable sans limitation de durée.

Article 24

Mission des comités

Le comité d'entreprise a des attributions d'ordre économique, social et culturel.

Il assure ou contrôle la gestion des œuvres sociales dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, ou participe à leur gestion dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Dans le domaine économique et social, le comité exerce les attributions conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 25

Financement

Le financement des comités d'entreprise est assuré conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

Article 26

Fonctionnement

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

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

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'établissement peut désigner aux séances, avec voix consultative, un représentant faisant partie du personnel de l'entreprise.

Le comité se réunit au moins 6 fois par an sur convocation du président.

Une réunion supplémentaire par mois peut avoir lieu, sur convocation du président ou sur la demande de la majorité des membres.

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

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

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

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par le secrétaire dans les quinze jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte, qui les communique préalablement au président et, pour approbation, au comité.

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

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

Le chef d'entreprise doit verser au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute (art. L. 2325-43 du code du travail). Il doit, par ailleurs, mettre à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Article 27

Heures de délégation des membres du CE

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

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

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

Article 28

Comité d'établissement et comité central

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

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

Le comité central d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant dûment mandaté et les membres élus du ou des comités d'établissement désignés par ces derniers conformément aux articles L. 2327-3 et suivants du code du travail.

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

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

TITRE III

RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL. – CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER}

RECRUTEMENT

Article 29

Priorité de recrutement

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

Article 30

Essai professionnel

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

"L'essai professionnel" est une épreuve de courte durée préalable à l'embauchage, qui a pour but de permettre à l'employeur de se rendre compte de la qualification professionnelle d'un salarié et de

mesurer l'aptitude de ce dernier à occuper l'emploi qui est offert. Il se distingue de la période d'essai qui, elle, se situe après l'embauche.

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

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

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

Article 31

Durée de la période d'essai et prolongation

31.1. Modalités et durée de la période d'essai

Les modalités et la durée de la période d'essai sont les suivantes :

– ouvriers, employés : 2 mois de travail effectif.

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

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

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

– cadres : 4 mois de travail effectif

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

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

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

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

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

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

31.2. Période probatoire

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

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

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

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

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

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

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

Article 32

Confirmation d'embauche

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

Article 33

Information aux nouveaux salariés

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention collective et, s'il y a lieu, du règlement intérieur de l'établissement. Un avis indiquant l'existence de la présente convention, son intitulé, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt, l'endroit où elle peut être consultée, doit également être affiché dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauche.

Article 34

Loyauté. – Secret professionnel Clause de non-concurrence

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

Une collaboration loyale implique pour tout salarié, l'obligation de s'interdire de concurrencer son employeur pendant toute la durée de son contrat de travail, y compris pendant les périodes de suspension.

Par ailleurs, lorsque la protection des intérêts légitimes de l'entreprise le justifie, les parties au contrat de travail peuvent convenir par écrit d'une obligation de non-concurrence prenant effet dès le départ effectif de l'entreprise.

L'insertion d'une clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'un salarié doit répondre aux conditions juridiques en vigueur.

- Pour être valable, l'accord des parties doit respecter les conditions cumulatives suivantes :
- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
 - être limité dans le temps et dans l'espace ;
 - tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
 - comporter l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière au salarié.

CHAPITRE II

CLASSIFICATION ET SALAIRES

Article 35

Classifications

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

Article 35.1

Principes généraux

La classification des emplois de la branche meunerie s'impose à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la CCN métiers de la transformation des grains (art. 1^{er}), le délai d'application étant arrivé à échéance le 6 juin 2014.

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

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

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

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

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

Article 35.2

Glossaire (par ordre alphabétique)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le tuteur doit avoir suivi une formation de tuteur certifiée par l'entreprise et être un salarié expérimenté ayant au moins 5 années d'ancienneté dans l'emploi que le tuteur occupe ou va occuper. Il évalue les acquis et la progression du tuteur.

Article 35.3

Critères classants

35.3.1. Détermination des niveaux

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

Cette évaluation des emplois s'effectue à partir de la mise en œuvre combinée des cinq critères classants suivants :

- connaissance de base, savoir-faire professionnel ;
- complexité de l'emploi ;
- autonomie, initiative ;
- animation, conseil technique ;
- encadrement, management.

La cotation de chaque critère est établie sur les bases suivantes :

- connaissance de base, savoir-faire professionnel : noté de 1 à 9 ;
- complexité de l'emploi : noté de 1 à 9 ;
- autonomie, initiative : noté de 1 à 9 ;
- animation, conseil technique : noté de 2 à 9 ;
- encadrement, management : noté de 4 à 9.

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

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

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

35.3.2. Définition des critères classants

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

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

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

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

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

Article 35.4

Attribution des niveaux

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

Ces neuf niveaux de qualification se répartissent de la manière suivante :

- niveau I à III : ouvriers/employés ;
- niveau IV et V : agents de maîtrise ;
- niveau VI à IX : cadres.

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

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

Article 35.5

Evolution professionnelle au sein d'un même niveau

35.5.1. Principes

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

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

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

35.5.2. Modalités de prise en compte

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

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

La position initiale comme l'évolution progressive vers les positions B et C sont déterminées en fonction des domaines suivants :

1. Maîtrise dans l'emploi ;
2. Parrainage ;
3. Tutorat ;
4. Polyvalence ;
5. Formation complémentaire.

La cotation de chaque domaine est établie sur les bases suivantes :

- maîtrise dans l'emploi : 1 à 4 points ;
- parrainage : 0 à 1 point ;
- tutorat : 0 à 2 points ;
- polyvalence : 0 à 3 points ;
- formation complémentaire : 0 à 3 points.

Une position est obtenue en fonction du nombre de points cumulés :

- total de 1 à 3 points : position A ;
- total de 4 à 8 points : position B ;
- total de 9 à 13 points : position C.

35.5.3. Réexamen périodique

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

Lors de l'entretien professionnel visé à l'article 4.3 de l'accord interbranches de la filière alimentaire relatif à la formation professionnelle en date du 30 octobre 2014 dont bénéficie le salarié ayant

au moins 2 ans d'ancienneté, il sera procédé à une nouvelle appréciation des différents domaines selon les règles fixées dans l'entreprise lors des présentes dispositions.

Article 35.6

Cotation et tableau par niveau

La définition et la cotation des critères classant et le tableau par niveau sont présentés en annexe I "Classifications" de la présente convention collective.

Article 36

Salaires minima

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

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

Article 37

Négociation de branche des salaires minima

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

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

Article 38

Calcul et paiement de la rémunération

Le personnel sera rémunéré au mois.

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

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

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

Article 39

Calcul de l'ancienneté

Pour le calcul de l'ancienneté, on entend par présence dans l'entreprise :

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

Les différentes périodes non continues passées dans une entreprise se cumuleront, lorsque l'interruption aura été motivée par un licenciement non motivé par une sanction disciplinaire ou une

insuffisance professionnelle, à condition que l'intéressé ait répondu favorablement à une offre de réembauchage similaire qui lui aura été faite durant les douze mois qui suivent son départ de l'entreprise. Dans ces différents cas, les indemnités versées lors de la résiliation du contrat viendront en déduction de celles qui pourraient être ultérieurement exigibles.

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

Pour une maladie professionnelle ou un accident de travail, elle est portée à 12 mois.

Article 40

Prime d'ancienneté

Le calcul de la prime d'ancienneté, quand elle existe, est le suivant :

1 % par tranche de cinq ans d'ancienneté avec un maximum de 4 % pour une ancienneté de 20 ans ou plus.

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

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

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

Article 41

Treizième mois

41.1. Conditions d'octroi

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

41.2. Calcul de la prime

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

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

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

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

Article 42

Rappel en dehors de l'horaire normal pour les ouvriers-employés

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

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

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

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

Article 43

Arrêt de travail pendant l'horaire normal pour les ouvriers-employés

En cas d'arrêt du travail imputable à l'entreprise :

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

CHAPITRE III

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 44

Promotion

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

Article 45

Remplacement

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

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

Article 46

Mutation. – Changement de poste

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

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

Article 47

Polyvalence

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

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

Article 48

Frais de déplacement

48.1. Ouvriers. – Employés

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

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

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

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

48.2. Agents de maîtrise et techniciens assimilés

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

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

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

48.2.3. Les déplacements par chemin de fer ou par tout autre moyen qui s'imposerait seront remboursés sur le tarif le plus bas en vigueur sur justifications.

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

48.3. Cadres

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tout cadre qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de 5 ans au lieu de sa nouvelle résidence, a droit, sauf faute grave caractérisée, et sur justification du rapatriement dans un délai de 6 mois, au remboursement de ses frais de rapatriement et de déménagement, ainsi que ceux de sa famille, jusqu'au lieu

de sa résidence au moment de son engagement ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente.

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

CHAPITRE IV

ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT

Article 49

Garantie d'emploi

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

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

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

La durée de la garantie prévue ci-dessus est portée à :

- 4 mois à partir de 5 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 5 mois à partir de 10 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 6 mois à partir de 15 ans de présence continue dans l'entreprise.

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

Article 50

Garantie de ressources

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

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

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

Salaire de référence

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

Limite des garanties

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

Absences successives

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile ou, pour les cadres et les agents de maîtrise, pour une période de 12 mois consécutifs, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées ci-dessus sans toutefois que le nombre des jours indemnisés puisse, pendant ladite année civile ou, pour les cadres et les agents de maîtrise, pour une période de 12 mois consécutifs, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence.

Ancienneté

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

Article 51

Absence due à un cas fortuit

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

CHAPITRE V

RETRAITE ET RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Article 52

Retraite complémentaire

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

Elle comporte l'obligation pour les entreprises de cotiser à l'institution susmentionnée :

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

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

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

Les autres cotisations sont réparties en application des textes de l'ARRCO et de l'AGIRC.

Article 53

Prévoyance

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

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

CHAPITRE VI

RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 54

Notification

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

Article 55

Durée du préavis

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et sauf le cas de faute grave ou lourde, les durées des préavis réciproques sont fixées de la manière suivante :

- ouvriers, employés : 1 mois, porté à 2 mois après 2 ans de présence du salarié dans l'entreprise ;
- agents de maîtrise : 2 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente ;
- cadres : 3 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente.

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

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

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

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

Article 56

Indemnité de licenciement

56.1. Calcul de l'indemnité

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

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

	OUVRIERS-EMPLOYÉS	AGENTS DE MAÎTRISE et techniciens assimilés	CADRES
Par tranche de présence continue d'entrée dans l'entreprise	A compter de la date d'entrée dans l'entreprise	A compter de la date d'entrée dans l'entreprise	A compter de la date d'entrée dans l'entreprise
1 à 5 ans	4/15 de mois	4/15 de mois	5/15 de mois
6 à 10 ans	4/15 de mois	4/15 de mois	7/15 de mois
11 à 15 ans	5/15 de mois	5/15 de mois	10/15 de mois
16 à 20 ans	5/15 de mois	6/15 de mois	13/15 de mois
21 à 30 ans	6/15 de mois	7/15 de mois	14/15 de mois
A partir de 31 ans	6/15 de mois	7/15 de mois	15/15 de mois
			Indemnité majorée de 10 % lorsque le cadre est âgé de 50 ans révolus au moins à la date de son licenciement
En tout état de cause, le mon- tant de l'indemnité de licencie- ment ne peut excéder :		12 mois d'appointements	20 mois d'appointements

56.2. Salaire de référence

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

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

Pour les ouvriers-employés et pour les agents de maîtrise :

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

Pour les cadres :

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

Article 57

Recherche d'emploi

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

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

Article 58

"Licenciements économiques"

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

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, en application de l'accord susvisé, la CPNE doit rédiger, chaque année, une analyse sur la situation de l'emploi précisant, notamment, pour les licenciements pour raisons économiques prononcés au cours de l'année, dans la branche :

- le nombre d'entreprises concernées ;
- le nombre de salariés concernés ;
- les classifications concernées.

Article 59

Documents à transmettre à la suite d'une rupture du contrat de travail

Il est délivré à tout salarié, au moment de la rupture du contrat, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

- un certificat de travail contenant notamment une mention signalant le maintien à titre gratuit des garanties santé et prévoyance ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- une attestation Pôle emploi.

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

Article 60

Départ à la retraite

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

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

	OUVRIER, EMPLOYÉ	AGENT DE MAÎTRISE technicien	CADRE
Délai de préavis	2 mois	3 mois	6 mois
Indemnités de départ en retraite			
1 à 5 ans	1/10 de mois	1/10 de mois	1/10 de mois
6 à 10 ans	1/10 de mois	1/10 de mois	1 mois
11 à 15 ans	2/10 de mois	2/10 de mois	2 mois
Plus de 16 ans	2/10 de mois	2/10 de mois	1 mois plus 2/10 de mois par année à compter de la 10 ^e année

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

Salaire de référence

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

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

Pour les ouvriers-employés et pour les agents de maîtrise

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

Pour cadres

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

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

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

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

Article 61

Mise à la retraite

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

TITRE IV DURÉE DU TRAVAIL. – CONGÉS PAYÉS ET JOURS FÉRIÉS

CHAPITRE I^{ER}

DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 62

Durées hebdomadaire et journalière du travail

62.1. Durée hebdomadaire

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

Cette durée est de 35 heures par semaine civile à la date de signature de cette convention collective nationale, en application de l'article L. 3121-10 du code du travail en vigueur à cette date.

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

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

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

Le CHSCT doit être consulté, le cas échéant, avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'organisation du travail.

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

Le travail par relais et roulement est autorisé.

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

62.2. Durée journalière et repos quotidien

62.2.1. Durée journalière de travail effectif

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

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

62.2.2. Amplitude journalière

L'amplitude quotidienne du travail, repos inclus, sous réserve de la consultation du comité d'établissement ou des délégués du personnel, s'ils existent, ne peut excéder 13 heures.

Les factionnaires, c'est-à-dire les ouvriers appelés à travailler dans une organisation par équipes successives, le travail de chaque équipe étant continu, auront la faculté de prendre leur casse-croûte

sur les lieux et pendant le temps de travail à l'emplacement prévu à cet effet sans préjudice de l'obligation précisée à l'article 62.2.4 de la présente convention.

62.2.3. Repos quotidien

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

62.2.4. Pause quotidienne

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

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

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

62.2.5. Contrôle des temps

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

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

62.2.6. Horaires individualisés

Toute entreprise peut recourir aux horaires individualisés.

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

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

Article 63

Variation de l'horaire du travail sur plusieurs semaines ou sur l'année

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

63.1. Conditions de mise en œuvre

Ce mode d'organisation du temps de travail peut être appliqué au sein des établissements après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

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

63.2. Période de variation de l'horaire de travail

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

63.3. Calendrier. – Programmation indicative

La variation de l'horaire de travail est établie selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel, ainsi que d'un affichage.

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

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

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

63.4. Modalités de mise en œuvre

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

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

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

63.5. Horaire moyen de travail effectif

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

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

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

63.6. Lissage de la rémunération

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

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

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de variation de l'horaire du travail sur plusieurs semaines ou sur l'année (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération

devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera au taux normal.

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

64. L'activité partielle

64.1. En cours de période de décompte

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

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

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

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

64.2. En fin de période de décompte

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

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

Article 65

Equipes de suppléance

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

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

A défaut d'accord collectif d'entreprise, le recours aux équipes de suppléance peut être autorisé par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

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

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

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

Article 66

Travail à temps partiel

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

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

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

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

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

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

L'employeur pourra refuser par écrit la demande formulée dans les cas suivants :

- difficulté de compléter par un autre temps partiel le poste occupé par le salarié demandeur ;
- dans le cas où plus de 10 % de l'effectif de l'établissement ou de l'entreprise sont déjà sous ce statut et que cette situation en perturbe la bonne marche.

L'employeur pourra refuser la demande formulée pour une période de 6 mois :

- dans le cas où la demande est formulée alors que le service est privé de salariés titulaires de contrat à durée indéterminée suspendu quel qu'en soit le motif (maternité, maladie, accident...) ;
- en période de surcroît d'activité, quel qu'en soit le motif.

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

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

66.2. Droit des salariés à temps partiel

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

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

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

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

66.3. Délai de prévenance en cas de modification des horaires

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

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

66.4. Priorité de retour à temps plein

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

Ces salariés se porteront candidats par écrit contre récépissé daté.

L'employeur enregistre les candidatures et en informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

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

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

66.5. Heures complémentaires

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

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

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

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

66.6. Coupures quotidiennes

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

66.7. Information des représentants du personnel

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

66.8. Durée quotidienne de travail continu

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

Article 67

Compte épargne-temps

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur ce thème dans un délai de 6 mois à compter de la signature du présent avenant de révision.

Article 68

Dispositions particulières concernant le temps de travail des cadres et des itinérants non cadres

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

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

68.1. Cadres dirigeants

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

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

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

68.2. Cadres soumis à l'horaire collectif

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

68.3. Autres cadres : forfait annuel en jours

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

Les dispositions suivantes sont applicables directement par les employeurs :

Les entreprises qui entendent mettre en œuvre ces dispositions doivent, consulter préalablement le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel lorsque ces institutions existent dans l'entreprise.

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

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

Pour la détermination des catégories de cadres concernés sont notamment pris en compte, à défaut d'accords d'entreprises différents, les éléments non cumulatifs suivants :

- pouvoir de décision dans le domaine de compétence ;
- autonomie dans l'organisation de l'activité, des missions et de son emploi du temps ;
- responsabilité d'une activité, ou d'objectif(s) à réaliser, ou d'un service ;
- technicité des fonctions ;

– encadrement et animation d’une équipe.

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

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

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

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

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

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

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

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

– les jours de repos peuvent être affectés au compte épargne-temps résultant des dispositions de l’article 67 de la présente convention collective ;
– les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l’intérieur du forfait annuel en respectant la durée légale minimale de repos quotidien, l’interdiction d’occuper un salarié plus de 6 jours par semaine et la durée légale minimale de repos hebdomadaire ;
– le supérieur hiérarchique du salarié assure le suivi régulier de l’organisation du travail de l’intéressé et sa charge de travail ; il veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail.

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

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

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

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

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

Cette commission établira une fois par an un compte rendu qui sera présenté au comité d’entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, à la direction.

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

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

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

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

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

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

68.4. Personnel itinérant non cadre

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

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

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

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

Les salariés concernés devront organiser leur travail dans le respect des limites suivantes :

- limite journalière de durée de travail effectif : 10 heures, portée à 12 heures en cas de surcharge temporaire d'activité ;
- limite hebdomadaire de durée de travail effectif : de 48 heures ou de 45 heures sur 12 semaines consécutives.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette commission établira, une fois par an, un compte rendu qui sera présenté au comité d'entreprise, à défaut, aux délégués du personnel et, à défaut, à la direction.

Article 69

Heures supplémentaires

69.1. Contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires

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

- le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires pour les salariés itinérants non cadres et pour les chauffeurs livreurs est défini en référence au contingent réglementaire, lequel est actuellement fixé à 220 heures ;
- le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est de 188 heures pour le reste du personnel.

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

Le décompte des heures supplémentaires s'effectue dans un cadre hebdomadaire ou pluri-hebdomadaire en fonction du mode d'organisation du temps de travail en vigueur dans l'entreprise tel que résultant de la présente convention collective.

69.2. Rémunération des heures supplémentaires

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

Dans cette hypothèse, les établissements détermineront, après consultation des organisations syndicales et des représentants du personnel, s'il en existe :

- le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos ;
- le caractère partiel ou total de ladite conversion (paiement de l'heure et de sa majoration ou paiement de l'heure et repos compensateur correspondant à la majoration, ou paiement de certaines heures et repos pour d'autres...).

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

69.3. Repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires rémunérées sous forme de repos sont régies par les dispositions législatives en vigueur.

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

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

69.4. Heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 70

Jours fériés

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

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

Article 71

Travail du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés

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

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

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

Article 72

Femmes enceintes

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

A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir cinq minutes avant le reste du personnel.

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

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

Article 73

Travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il est gouverné par les principes suivants :

- le recours au travail de nuit doit être limité aux cas où ce mode de travail est nécessaire pour assurer la continuité de l'activité économique ou la sécurité des personnes et des biens ;
- les contraintes inhérentes à ce mode d'organisation du travail notamment, en matière de protection de la sécurité et de la santé des salariés, de formation ainsi qu'au regard de l'articulation

d'une activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales doivent être prises en considération par les entreprises.

73.1. Justifications du recours au travail de nuit

La poursuite, la mise en place du travail de nuit au sens des dispositions du présent accord ou son extension à de nouvelles catégories de salariés dans les entreprises de la branche est justifiée par :

- la nécessité d'assurer la sécurité des personnes et des biens ;
- la nécessité pour les entreprises de s'adapter aux variations de la charge de travail résultant en particulier du caractère saisonnier de certaines activités ou des exigences de la clientèle ;
- les opérations de manutention, ou de préparation qui concourent à l'exécution d'une prestation de transport ;
- l'exécution de prestations de transport dans le respect de la législation du transport et celui des délais de livraison imposés par notamment les distances à parcourir et la clientèle ;
- les activités de maintenance et/ou d'entretien et/ou de nettoyage.

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

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

73.2. Définition du travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail accompli dans l'intervalle entre 21 heures et 6 heures.

Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures, mais comprenant l'intervalle compris entre 24 et 5 heures, peut être substituée à l'intervalle ci-dessus par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

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

73.3. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié répondant à la définition légale du travailleur de nuit autrement dit le travailleur qui :

1° Soit remplit les conditions définies à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 3122-31 du code du travail, c'est-à-dire qui accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;

2° Soit accomplit au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail de nuit au sens des dispositions du paragraphe 90.2 ci-dessus.

73.4. Durée quotidienne et hebdomadaire de travail

73.4.1. Durées quotidiennes du travail

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder la durée fixée à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 3122-34 du code du travail, soit 8 heures de travail effectif.

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

Sont concernées :

- les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- les activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
- les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

73.4.2. Durée hebdomadaire de travail

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

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

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

Le travailleur de nuit pour lequel il est fait application des dérogations prévues aux paragraphes 73.4.1 et 73.4.2 ci-dessus, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement.

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

73.5. Pauses

Aucun temps de travail de nuit ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée au moins égale à 20 minutes.

Tout travailleur de nuit au sens du paragraphe 73.3 ci-dessus dont la durée quotidienne de travail dérogera à la durée maximale de travail de huit heures, en application des dispositions du paragraphe 73.4.1 ci-dessus, bénéficiera d'une pause supplémentaire de 10 minutes.

Sous réserve :

- d'une part, que le salarié cesse d'être à la disposition de son employeur et de se conformer à ses directives en pouvant vaquer librement à des occupations personnelles ;
- et d'autre part, des dispositions applicables aux ouvriers qui ne sont pas appelés à travailler dans une organisation par équipes successives, et qui seront appelés à travailler de façon ininterrompue pendant plus de six heures citées à l'article 85.2.4.

Cette pause n'est ni rémunérée, ni considérée comme du temps de travail.

Pour les personnels qui restent à la disposition de l'employeur pendant le temps de pause tout en pouvant vaquer à des occupations personnelles, en raison des spécificités de leur poste de travail, les temps de pause sont considérés comme du temps de travail effectif.

73.6. Contreparties du travail de nuit

73.6.1. Repos de compensation

Le travailleur de nuit au sens du paragraphe 73.3 ci-dessus bénéficie d'un repos de compensation.

73.6.1.1. Durée du repos de compensation

La durée du repos de compensation est égale à :

1. Au titre de chaque semaine travaillée au cours de laquelle le salarié remplit les conditions pour être considéré comme travailleur de nuit, le salarié bénéficie en compensation d'un repos dont la durée est égale à 2 % du total des heures accomplies entre 21 heures et 6 heures, ou un autre intervalle défini par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ;

2. Les heures de travail accomplies par le travailleur de nuit entre 21 heures et 6 heures, ou un autre intervalle défini par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, au cours de semaines n'ouvrant pas droit au repos défini au 1° ci-dessus, sont comptabilisées sur la période de 12 mois consécutifs visés au 2° de l'article 73.3 de la présente convention.

Le travailleur de nuit au sens du 2° de l'article 73.3 du présent accord, bénéficie en compensation d'un repos dont la durée est fonction du total des heures de travail ainsi comptabilisées. La durée dudit repos est calculée par application du tableau ci-dessous.

NOMBRE D'HEURES de travail accomplies	NOMBRE DE JOURS de repos de compensation
1 à 269	0
270 à 404	1
405 à 539	1,5
540 à 674	2
A partir de 675	2,5

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

73.6.1.2. Prise du repos de compensation

Les repos acquis en compensation de l'accomplissement d'un travail de nuit devront être pris par journée entière, dans un délai maximum de 6 mois à compter de l'acquisition du nombre d'heures permettant la prise d'un jour de repos.

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

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

73.6.1.3. Indemnisation d'une fraction du repos de compensation acquis

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

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

2. En cours du contrat de travail :

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

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

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

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

73.6.2. Majorations de salaire pour les postes encadrant minuit

Tout salarié travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité de panier de nuit fixée à une fois et demie le minimum garanti.

L'indemnité de panier de nuit peut être remplacée par la fourniture d'un casse-croûte.

Les salaires minima prévus par l'annexe II "Salaires" sont majorés de 30 % pour les heures de travail effectuées dans le cadre de l'horaire normal, dans un poste encadrant minuit.

Le salaire afférent aux heures de travail effectuées exceptionnellement dans un poste encadrant minuit en dehors de l'horaire habituel de l'intéressé, est majoré de 30 %.

73.7. Améliorations des conditions de travail

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

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

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

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

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

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

73.7.5. Dans le cadre du rapport annuel tel que défini par l'article L. 4612-16 du code du travail, et soumis au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

73.8. Développement de l'utilisation des transports collectifs

Dans le but de favoriser l'utilisation des transports collectifs, les entreprises sont invitées à étudier, en liaison avec le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, à défaut avec les intéressés, les adaptations d'horaires susceptibles de rendre ceux-ci davantage compatibles avec les horaires des moyens de transport collectifs desservant, le cas échéant, l'entreprise.

73.9. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et engagent les entreprises à être vigilantes sur l'application de ce principe en

matière d'embauche, de rémunération, de formation professionnelle et d'évolution de carrière pour les salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit.

Les parties précisent que leurs engagements en matière de d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes résultent des dispositions de l'accord de branche signé le 11 octobre 2012 en la matière.

73.10. Formation professionnelle

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

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

Les conditions d'accès à la formation du personnel de nuit seront examinées lors de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation professionnelle, et à défaut de comité, lors de la consultation des délégués du personnel.

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

73.11. Représentation du personnel

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

Article 74

Dispositions spécifiques aux chauffeurs livreurs

74.1. Durée hebdomadaire du travail effectif

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

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

74.2. Temps de pause

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

1. Pause afférente à un temps de conduite :

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

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

2. Pause quotidienne :

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

74.3. Temps d'attente

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

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

74.4. Heures supplémentaires des chauffeurs livreurs

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

74.5. Visite médicale

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

CHAPITRE II

PONTS. – CONGÉS. – PRIME DE VACANCES

Article 75

Ponts

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

Article 76

Congés payés

76.1. Période de congés

La période des congés est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'ils existent. Elle comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, après accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue par l'entreprise.

76.2. Organisation des congés

Les congés sont attribués, soit par roulement, soit par fermeture de l'entreprise, sur décision de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'ils existent.

Le plan des départs est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage, aussitôt que possible et, en tout état de cause, au plus tard le 1^{er} avril avec confirmation à chaque bénéficiaire au moins un mois avant son départ.

Il est établi, dans la mesure du possible, compte tenu des désirs exprimés par les intéressés, de leur ancienneté dans l'entreprise, de leur situation de famille.

Les conjoints et les partenaires liés par un Pacs travaillant dans la même entreprise ont le droit à un congé simultané.

Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel dont les enfants fréquentent l'école sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

76.3. Modalités de prise du congé principal

Sauf dispositions différentes prises en commun au sein de l'établissement, la durée minimale du congé annuel à prendre de façon continue sera de trois semaines pendant la période légale des congés payés, soit du 1^{er} mai au 31 octobre.

Si les nécessités du service l'imposent, et qu'avec l'agrément du salarié et à titre exceptionnel, l'employeur décide un fractionnement des congés tel que le salarié ne bénéficie pas d'au moins trois semaines d'absence consécutives, la durée totale du congé sera augmentée d'un jour ouvrable. Le congé ne pourra être divisé en plus de deux périodes.

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

Ces dispositions ne font pas obstacle aux dispositions relatives au fractionnement légal prévues par les dispositions légales en vigueur.

76.4. Maladie. – Accident

Les périodes d'absences pour maladie professionnelles ou accident du travail sont prises en compte comme période de travail effectif dans la limite d'une durée de 1 an pour la détermination de la durée des congés.

Les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une durée totale de deux mois pendant la période de référence sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés.

Lorsqu'un salarié se trouve, par suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'impossibilité de prendre son congé à la date fixée, la période des congés est étendue pour lui selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsqu'un salarié tombe malade au cours de son congé, il peut, de préférence, prendre le solde de son congé après son retour à une date fixée par l'employeur ou, à défaut, il bénéficie d'une indemnité compensatrice calculée conformément à l'article 78. Cette disposition ne jouera que sur présentation d'un certificat médical précisant la durée de l'incapacité de travail entraînée par la maladie.

76.5. Jeunes embauchés

Les salariés ayant au moins six mois de présence au 1^{er} juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à un an de présence.

Article 77

Congés exceptionnels

Des congés payés pour événements exceptionnels sont accordés aux salariés, dans les conditions suivantes :

- 5 jours pour le mariage, le remariage du salarié ou la conclusion par le salarié d'un Pacs ;
- 1 jour pour le mariage des descendants du salarié ;
- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;

- 3 jours pour le décès du conjoint, ou du partenaire pacsé, du concubin, du père ou de la mère du salarié, des beaux-parents du salarié, d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- 1 jour pour le décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, des grands-parents ou petits-enfants du salarié ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 1 jour afin de permettre au salarié de participer à la journée obligatoire "Défense et citoyenneté".

Ces dispositions ne sont pas cumulatives avec les congés pour événements familiaux prévus par la loi et ayant le même objet.

Article 78

Indemnités de congés payés

Les modalités de paiement de l'indemnité de congé sont fixées par accord entre l'employeur et les salariés intéressés : notamment, sur la demande expresse de l'intéressé, l'indemnité peut être versée au moment du départ en congé.

En cas de résiliation du contrat de travail avant que le salarié ait pu prendre le congé auquel il avait droit, il lui est versé une indemnité compensatrice calculée conformément aux dispositions légales pour chaque jour de congé dont il n'a pu bénéficier.

En cas de décès du salarié, l'indemnité compensatrice est versée à ses ayants droit.

Article 79

Prime de vacances

Tous les salariés dont le contrat de travail est en cours au 30 juin de l'année considérée bénéficient d'une prime de vacances sur la base des droits à congés payés acquis au cours de la période du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Cette prime est versée sur la paie du mois de juin.

Pour un salarié ayant acquis 30 jours ouvrables de congés, ou leur équivalent en jours ouvrés, le montant de cette prime de vacances est défini dans l'annexe II "Salaires".

Les salariés dont le droit à congés payés est inférieur à 30 jours ouvrables, ou leur équivalent en jours ouvrés, bénéficieront de la prime au prorata du nombre de jours de congés auxquels ils ont droit.

En outre, les salariés à temps partiel bénéficieront de cette prime au prorata du temps de travail contractuel par rapport à l'horaire collectif pratiqué dans l'entreprise.

TITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 80

Apprentissage. – Formation professionnelle

Les entreprises s'engagent à favoriser dans toute la mesure du possible l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion des salariés en utilisant au maximum les moyens qui sont mis à leur disposition.

Toutes facilités compatibles avec l'organisation du service seront accordées au personnel pour lui permettre de compléter sa formation professionnelle ; la documentation existant dans l'entreprise et susceptible d'aider au développement de ses connaissances pourra être mise à sa disposition.

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

Article 81

Hygiène-sécurité

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer dans les meilleures conditions l'hygiène et la sécurité du travail dans les établissements, en liaison notamment avec les comités d'hygiène et de sécurité et, à défaut, avec les délégués du personnel s'ils existent.

La mise en œuvre des mesures d'hygiène et de sécurité se fait dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Il est rappelé que chaque salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité et de celles des autres personnes concernées par ses actions ou ses omissions et donc se conformer aux instructions qui lui ont été données par l'employeur relatives à l'hygiène et à la sécurité et notamment :

- les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents du travail, en particulier celles qui concernent le port de matériel de protection individuelle ; ce matériel sera mis par l'employeur à la disposition du personnel effectuant des travaux qui en nécessitent l'emploi ;
- les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des incendies.

PARTIE II
ANNEXES
ANNEXE I

Classifications

Annexe I.1 : définition et cotation des critères classants

NOMBRE de points	CONNAISSANCES DE BASE Savoir-faire professionnel	COMPLEXITÉ DE L'EMPLOI	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseils techniques	ENCADREMENT Management
1	Pas de connaissances de base particulières	Travaux simples pouvant être répétitifs	Consignes simples et précises, contrôlables immédiatement par une vérification simple de conformité Absence de marge de manœuvre Une attention minimale de surveillance peut être requise		
2	Connaissances de base acquises par un diplôme ou une expérience professionnelle équivalente	Travaux faiblement complexes Modification possible de paramètres simples	Consignes précises laissant une place limitée à l'initiative et facilement contrôlables Une attention minimale d'autocontrôle peut être requise	Transmission de savoir-faire possible à des salariés de niveau moindre, sous le contrôle de son hiérarchique	
3	Connaissances approfondies d'un métier acquises par un niveau de formation ou l'expérience professionnelle	Travaux modérément complexes et diversifiés représentant un ensemble de tâches à accomplir relevant d'un métier en mettant en œuvre, à partir d'instructions préalables nécessaires, un certain nombre de moyens connus	Prise d'initiatives limitées dans le cadre de consignes générales	Transmission du savoir-faire possible	

NOMBRE de points	CONNAISSANCES DE BASE Savoir-faire professionnel	COMPLEXITÉ DE L'EMPLOI	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseils techniques	ENCADREMENT Management
			Détection d'anomalies à partir d'un diagnostic simple	Animation possible d'une petite équipe de salariés de niveau moindre	
			Capacité d'autocontrôle		
4	Connaissances de base étendues relevant d'un métier recouvrant plusieurs spécialités professionnelles et permettant une connaissance de l'entreprise et de son fonctionnement ; acquises par diplôme ou expérience professionnelle	Travaux complexes et diversifiés dans une spécialité professionnelle nécessitant une technicité particulière et une compréhension plus large que la seule exécution des fonctions de son emploi	Prise d'initiatives dans le cadre de consignes générales, l'autonomie s'exerçant sur un ensemble de moyens connus à mettre en œuvre après interprétation des informations en réagissant de manière adéquate à un certain nombre d'aléas	Anime de manière permanente l'ensemble d'une équipe en assurant la responsabilité technique de l'activité produite par le personnel en relevant	Encadre et manage un ou plusieurs collaborateurs de niveau inférieur
		Moyens connus pour atteindre des objectifs fixés combinant notions théoriques et savoir-faire pratique	Autocontrôle complet	Du fait de son expertise, assure une responsabilité et une assistance technique auprès de catégories de niveau inférieur	
5	Connaissances de base étendues exigeant des connaissances diversifiées nécessitant une responsabilité d'action comportant l'organisation, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel dont l'intéressé(e) est en charge, acquises par diplôme ou expérience professionnelle	Travaux complexes et diversifiés dans une ou plusieurs spécialités professionnelles nécessitant une bonne expertise et technicité	Part importante d'initiatives dans le choix des moyens et des méthodes les plus appropriées et normalement connus, à partir d'un cadre d'ensemble et d'objectifs généraux, avec le cas échéant les ajustements et adaptations indispensables, afin d'atteindre les objectifs fixés	Anime de manière permanente l'ensemble d'un secteur pouvant comprendre plusieurs services ou équipes en assurant la responsabilité technique de l'activité produite par le personnel en relevant	Encadre et manage un groupe de collaborateurs relevant de plusieurs services ou équipes
		Moyens à adapter pour atteindre des objectifs généraux combinant notions théoriques et savoir-faire pratique		Moyens à adapter pour atteindre des objectifs généraux combinant notions théoriques et savoir-faire pratique	

NOMBRE de points	CONNAISSANCES DE BASE Savoir-faire professionnel	COMPLEXITÉ DE L'EMPLOI	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseils techniques	ENCADREMENT Management
6	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans les domaines techniques, administratifs ou commerciaux	Autonomie s'exprimant essentiellement par la prise de décisions ayant des conséquences durables sur le personnel, les moyens, l'organisation et les coûts L'activité est caractérisée par la réalisation d'objectifs à moyen terme	Anime, conseille et assiste l'ensemble des secteurs ou services qui lui sont rattachés Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux	Encadre et manage le personnel de plusieurs secteurs ou services, pouvant comprendre des agents de maîtrises
7	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant d'élaborer et d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans les domaines techniques, administratifs ou commerciaux en agissant en qualité de spécialiste	Grande autonomie avec libre choix des objectifs et des moyens mis à sa disposition, afin d'atteindre des objectifs à moyen et long terme à l'élaboration desquels il participe	Anime, conseille et assiste l'ensemble des grands secteurs ou départements qui lui sont rattachés Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux	Encadre et manage le personnel de plusieurs grands secteurs ou d'un département, pouvant comprendre des cadres de niveaux inférieurs
8	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant de participer à la définition et la mise en œuvre de la stratégie et de la politique générale de l'entreprise	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans plusieurs domaines avec participation à l'élaboration de la stratégie et de la politique générale de l'entreprise	Très grande autonomie avec exercice des pouvoirs et responsabilité de l'employeur ou d'un cadre supérieur (subdélégation) dans son domaine de compétences, ses décisions nécessitant en général une coordination avec d'autres fonctions	Anime, conseille et assiste l'ensemble des départements qui lui sont rattachés Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux	Encadre et manage le personnel d'un ou plusieurs départements pouvant comprendre des cadres de niveaux inférieurs

NOMBRE de points	CONNAISSANCES DE BASE Savoir-faire professionnel	COMPLEXITÉ DE L'EMPLOI	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseils techniques	ENCADREMENT Management
9	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant de définir la politique et les objectifs généraux de l'entreprise ou de l'établissement dont il a la charge	Très grande complexité et niveau d'expertise	Totale autonomie pour la mise en œuvre de stratégie et de la politique générale de l'entreprise	Anime et conseille l'ensemble de l'encadrement de l'entreprise ou l'établissement	Encadre l'ensemble des cadres de l'entreprise
			Bénéficie d'une délégation générale et permanente du représentant légal de l'entreprise		

Annexe I.2 : Tableau catégorie/niveau

CATÉGORIE	NOMBRE DE POINTS OBTENUS	NIVEAU
Ouvriers/employés	Jusqu'à 5	I
	6 à 10	II
	11 à 15	III
Agents de maîtrise	16 à 20	IV
	21 à 25	V
Cadres	26 à 30	VI
	31 à 35	VII
	36 à 40	VIII
	41 à 45	IX

Salaires minima

PRÉAMBULE

La présente annexe définit la grille de salaires minima applicable aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains entrant dans le champ d'application de ladite convention.

Les vendeurs représentants placiers sont donc expressément exclus de l'application de la présente annexe, les dispositions relatives à la garantie minimale de rémunération de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 leur étant applicables.

Aucun salarié entrant dans le champ d'application de la présente annexe ne pourra être rémunéré sur la base d'un salaire réel se situant en deçà d'une rémunération mensuelle minimum résultant de son niveau, augmentée le cas échéant du montant prévu selon la position obtenue par le salarié.

Il est rappelé par ailleurs que les salaires définis par la présente annexe sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation et leur augmentation n'emportent pas, en tant que telles, de conséquences particulières au niveau des salaires réels versés aux salariés dans la mesure où ces derniers demeurent supérieurs ou équivalents.

I. – Montant de la rémunération mensuelle minimum (REMM)

Un salaire minimum (REMM) est fixé par un barème figurant au point IV pour chacun des neuf niveaux de la grille de classification des emplois prévus à l'annexe I de la convention collective des métiers de la transformation des grains.

Les salaires minima résultant de la présente annexe sont établis pour une durée de travail égale à 35 heures. En conséquence, en cas de durée collective de travail inférieure ou supérieure, il y a lieu de les réduire ou de les majorer au prorata de la durée collective de travail en vigueur au sein de l'entreprise.

Les REMM sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée.

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Il est rappelé que chacun de ces neuf salaires minima peut être augmenté d'un certain montant déterminé par la présente annexe (point V), en fonction de la position obtenue par le salarié.

II. – Eléments de la rémunération perçus à retenir pour la comparaison avec la rémunération mensuelle minimum (REMM)

Pour effectuer la comparaison avec la REMM, tous les éléments de rémunération au sens des dispositions de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versés à chaque intéressé, au cours de la période de paie du mois considéré, sont pris en compte, et ce quels que soient leur objet ou leur nature.

Par exception, les éléments de rémunération ci-après ne sont pas pris en compte jusqu'à concurrence du montant résultant de la stricte application des dispositions de la loi ou de la convention collective :

- le montant brut de la prime d'ancienneté calculée conformément aux dispositions de l'article 40 de la présente convention collective ;
- les majorations pour travail de nuit ;
- les majorations pour travail des jours fériés ;
- les majorations pour travail du jour de repos hebdomadaire ;
- la rémunération des heures supplémentaires, à l'exception des seules heures supplémentaires effectuées en cas d'horaire collectif supérieur à 35 heures (pour leur taux horaire non majoré), qui correspondent au dépassement de la durée légale du travail.

Les éléments n'ayant pas le caractère de salaire au sens des dispositions de l'alinéa 1 de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ne sont pas pris en compte pour la détermination de la rémunération à comparer à la REMM. Les éléments exclus à ce titre sont notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

- les remboursements de frais professionnels ;
- l'indemnité conventionnelle de panier de nuit calculée conformément aux dispositions de l'article 73.6.2 de la présente convention collective ;
- l'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise en application par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

III. – Dispositions diverses

Il est rappelé qu'en tout état de cause, tout salarié doit percevoir chaque mois une rémunération égale au salaire minimum de croissance (Smic) calculé conformément aux dispositions des articles L. 3231-4 et suivants du code du travail.

IV. – Rémunération mensuelle minimum (REMM), niveaux I à IX

A la date de signature de la présente convention collective, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM (à partir du 1 ^{er} janvier 2016)
Niveau I	1 482,03
Niveau II	1 557,85
Niveau III	1 635,76
Niveau IV	1 724,02
Niveau V	1 952,51
Niveau VI	2 284,85
Niveau VII	2 793,75
Niveau VIII	3 359,77
Niveau IX	4 206,20

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé *a minima* au niveau VI), le salaire minimum de son niveau détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

V. – Amélioration du salaire minimum en fonction de la position obtenue par le salarié

Le parcours professionnel du salarié au regard de l'emploi qu'il occupe peut être valorisé par l'octroi d'un montant ajouté à la rémunération mensuelle minimum correspondant à la classification du salarié.

A la date de signature de la présente convention collective, ces montants, déterminés en fonction de la position obtenue par le salarié à l'intérieur de son niveau, sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	AMÉLIORATION DE LA REMM
I	B	+ 20
	C	+ 40
II	B	+ 20
	C	+ 40
III	B	+ 20
	C	+ 40
IV	B	+ 60
	C	+ 120
V	B	+ 60
	C	+ 120
VI	B	+ 150
	C	+ 300
VII	B	+ 150
	C	+ 300
VIII	B	+ 150
	C	+ 300
IX	B	+ 150
	C	+ 300

ANNEXE III

Garantie de ressources

TABLEAU DES GARANTIES DE RESSOURCES	100 % DU SALAIRE BRUT	75 % DU SALAIRE BRUT
Ouvriers, employés		
Ancienneté inférieure ou égale 5 ans (à partir de 8 mois continus dans la profession)		
Accident du travail, maladie professionnelle	Du 1 ^{er} au 60 ^e jour	Du 61 ^e au 90 ^e jour
Maladie sans ticket modérateur ⁽²⁾ et autres accidents avec arrêts de plus de 45 jours	Du 4 ^e au 60 ^e jour	Du 61 ^e au 90 ^e jour
Maladie avec ticket modérateur ⁽²⁾ et autres cas	Du 8 ^e au 60 ^e jour	Du 61 ^e au 90 ^e jour
Ancienneté supérieure à 5 ans dans la profession		
Accident du travail – Maladie professionnelle	Du 1 ^{er} au 60 ^e jour	Du 61 ^e au 150 ^e jour
Autres motifs	Du 4 ^e au 60 ^e jour	Du 61 ^e au 150 ^e jour
Ancienneté supérieure à 23 ans dans la profession		
Accident du travail, maladie professionnelle	Du 1 ^{er} jour au 90 ^e jour	Du 91 ^e au 190 ^e jour
Autres motifs	Du 4 ^e au 90 ^e jour	Du 91 ^e au 190 ^e jour
Agents de maîtrise et techniciens assimilés ⁽¹⁾		
Ancienneté inférieure ou égale 5 ans (à partir de 8 mois continus dans la profession)		
Maladie ou accident avec arrêt inférieur ou égal à 2 mois continus	Du 4 ^e au 60 ^e jour	Du 61 ^e au 90 ^e jour
Maladie ou accident avec arrêt supérieur ou égal à 2 mois continus	Du 4 ^e au 90 ^e jour	
Ancienneté supérieure à 5 ans dans la profession		
Maladie ou accident avec arrêt inférieur ou égal à 2 mois continus	Du 4 ^e au 60 ^e jour	Du 61 ^e au 150 ^e jour
Maladie ou accident avec arrêt supérieur ou égal à 2 mois continus	Du 4 ^e au 90 ^e jour	Du 91 ^e au 150 ^e jour
Ancienneté supérieure à 23 ans dans la profession		
Maladie ou accident	Du 4 ^e au 90 ^e jour	Du 91 ^e au 190 ^e jour
Cadres ⁽¹⁾		
Ancienneté inférieure ou égale à 15 ans (à partir de 8 mois continus dans la profession)		
Maladie ou accident	Du 4 ^e au 90 ^e jour	Du 91 ^e au 180 ^e jour
Ancienneté supérieure à 15 ans dans la profession		
Maladie ou accident	Du 4 ^e au 180 ^e jour	
Ancienneté supérieure à 23 ans dans la profession		
Maladie ou accident	Du 4 ^e au 180 ^e jour	Du 180 ^e au 190 ^e jour

(1) En cas d'accident du travail, l'indemnisation intervient au 1^{er} jour d'arrêt de travail.

(2) La maladie sans ticket modérateur correspond pour une maladie particulière, à la prise en charge à 100 % par la sécurité sociale c'est-à-dire à la suppression du ticket modérateur qui intervient notamment :

- lorsque le salarié a été reconnu atteint d'une des affections, comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse ;
- dès l'instant que les soins sont consécutifs à l'intervention chirurgicale affectée d'un coefficient au moins égal à 50.

Régime de prévoyance complémentaire

I. – Salaire de référence

Le salaire de référence pour le calcul de la prestation décès/invalidité permanente et totale et de la rente éducation est égal aux salaires bruts plafonnés à la tranche B ayant donné lieu à cotisations au titre des 12 mois civils précédant immédiatement le décès ou l'invalidité permanente et totale, y compris 13^e mois et primes de vacances et hors frais professionnels, ou reconstituées en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le participant aurait bénéficié.

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

Tranche A : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B : partie du salaire annuel comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

II. – Conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail et cessation des garanties de prévoyance

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit.

L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article IX de la présente annexe.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

III. – Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail d'un salarié pour maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle, percevant à ce titre des indemnités journalières de la sécurité sociale, le régime de

prévoyance garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant sera égal à 66 % du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées en relais des garanties prévues par l'annexe I de la convention collective, et pendant toute la durée de versement des prestations d'incapacité temporaire du régime général de sécurité sociale, y compris au-delà de la rupture éventuelle du contrat de travail.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ou de toute autre rémunération, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont suspendues ou diminuées à due concurrence.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des éléments suivants :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'indemnisation au titre de la garantie de ressources, l'indemnisation au titre de l'incapacité de travail débutera à l'issue d'une franchise de 180 jours d'arrêt de travail continu.

IV. – Garantie invalidité

En cas d'invalidité du salarié reconnue et indemnisée par la sécurité sociale, le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente calculée comme suit :

Invalidité 2 ^e catégorie ⁽¹⁾	60 % du salaire mensuel brut de référence
Invalidité 3 ^e catégorie ⁽¹⁾	66 % du salaire mensuel brut de référence
Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité permanente, le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente équivalente à celle applicable : – aux invalides de 2 ^e catégorie pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 66 % ; – aux invalides de 3 ^e catégorie, pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 66 % percevant une rente majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.	

Le salaire mensuel correspond à 1/12 du salaire de référence annuel.

Les rentes sont versées sous déduction des rentes brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale et cesse au décès du salarié.

V. – Garantie décès. – Invalidité permanente et totale

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié cadre ou non cadre quelle qu'en soit la cause, seront versées les prestations suivantes :

GARANTIE	MONTANT DE LA PRESTATION
Capital décès toutes causes	En pourcentage du salaire annuel de référence
Célibataire, veuf, divorcé	150 %
Marié ou Pacs, concubin notoire	200 %
Majoration décès accidentel	En pourcentage du salaire annuel de référence
Célibataire, veuf, divorcé	150 %
Marié ou Pacs, concubin notoire	200 %
Double effet	
En cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs	100 % du capital décès toutes causes
Invalidité permanente et totale	100 % du capital décès toutes causes par anticipation
Allocation frais d'obsèques	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale

Décès accidentel

Le décès est considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire, entraînant le décès du salarié dans les douze mois suivant l'accident. Il n'est pas considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il survient à la suite d'une intervention chirurgicale. L'accident de travail doit être reconnu comme tel par la sécurité sociale.

Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié, sous réserve que le conjoint, le partenaire de Pacs ne soit ni marié, ni lié par un Pacs au jour de son décès et alors qu'il lui reste un ou plusieurs enfants à charge qui étaient initialement à la charge du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

Les enfants à charge (tels que définis pour la garantie décès toutes causes) bénéficient du versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui versé au décès du salarié (hors majoration accidentelle), réparti par parts égales entre eux.

Invalidité permanente et totale (3^e catégorie de la sécurité sociale)

Le salarié reconnu en invalidité 3^e catégorie par la sécurité sociale, percevra un capital dont le montant est identique à celui versé en cas de décès toutes causes.

Le versement de la prestation invalidité permanente et totale 3^e catégorie libère l'organisme assureur des garanties décès prévues à la présente convention.

Est considéré en invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre, soit une rente d'invalidité de 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.

Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, du conjoint du salarié ou de son partenaire de Pacs ou de son concubin notoire ou d'un enfant à charge du salarié (selon les définitions retenues pour le capital décès), il sera versé à la personne ayant supporté les frais d'obsèques, sur présentation de la facture acquittée, une allocation pour frais d'obsèques, dans la limite des frais réels.

Bénéficiaires du capital décès

Le capital garanti en cas de décès est versé selon la dévolution conventionnelle suivante :

- au conjoint non séparé judiciairement, ni divorcé ;
- à défaut au partenaire lié au salarié par un Pacs ;
- à défaut au concubin notoire ;
- à défaut, aux enfants du salarié nés ou à naître, présents ou représentés par parts égales ;
- à défaut aux ascendants à charge au sens fiscal du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux autres héritiers du salarié par parts égales.

Par une désignation écrite, le salarié peut, à tout moment, déroger à la dévolution énoncée ci-dessus.

Enfants à charge

Sont considérés comme étant à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants légitimes, naturels, adoptifs, reconnus du salarié :

- jusqu'au 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'au 26^e anniversaire, pendant la durée :
 - de l'apprentissage ;
 - d'un stage ou de l'inscription auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, dans les deux cas préalablement à un premier emploi rémunéré ;
 - des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'emploi dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21^e anniversaire, équivalente à l'invalidité 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex conjoint éventuel, du conjoint, du partenaire de Pacs ou du (de la) concubine du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Concubin notoire

On entend par concubin notoire la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515.8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été continu et établi de façon certaine pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès.

Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Exclusions

La garantie décès/invalidité permanente et totale n'est pas accordée si elle est la conséquence :

- d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- de la désintégration du noyau atomique ;
- d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- du meurtre du salarié par le bénéficiaire.

De plus, sont exclus au titre de la garantie du décès accidentel les accidents :

- provenant directement ou indirectement de tremblements de terre, d'inondations, de cataclysmes ;
- de navigation aérienne survenue en dehors de lignes commerciales ;
- d'aile volante avec ou sans moteur, de deltaplane ou d'engins similaires, de parachutisme ;
- dus à l'usage de substances illicites ;
- survenus alors que le salarié était en état d'ivresse ou sous l'emprise d'un état alcoolique, tels qu'ils sont définis par le code de la route ;
- survenus alors que le salarié n'était pas détenteur d'un permis de conduire valide, conformément aux dispositions du code de la route.

Ces exclusions s'appliquent à toutes les garanties versées en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale, y compris la rente éducation et la rente handicap.

VI. – Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, il est versé à chaque enfant à charge du salarié une rente éducation qui est égale au produit du salaire de référence par un pourcentage défini en fonction de l'âge de l'enfant, exprimé comme suit :

- jusqu'au 18^e anniversaire de l'enfant : 6 % du salaire de référence ;
- du 18^e anniversaire jusqu'au 26^e anniversaire : 8 % du salaire de référence.

La prestation est versée jusqu'au 26^e anniversaire si l'enfant est apprenti, étudiant, au service national ou demandeur d'emploi inscrit au Pôle emploi et non indemnisé, par le régime d'assurance chômage.

Lorsque les enfants sont orphelins de père et de mère, les prestations visées ci-dessus sont doublées.

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité permanente et totale du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai de 1 an.

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

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

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

VII. – Garantie rente handicap

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, le régime de prévoyance garantit le versement une rente viagère handicap à chacun de ses enfants handicapés.

Bénéficiaires

Les enfants handicapés bénéficiaires au sens de la présente garantie sont les enfants handicapés du salarié à la date de son décès ou de son invalidité permanente et totale, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

Reconnaissance de l'état de handicap

“Le handicap d'un bénéficiaire est justifié par un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant, et le cas échéant par toutes autres pièces complémentaires demandées par l'organisme assureur qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap.”

Montant des prestations

Le montant mensuel de la rente viagère est fixé 500 € à compter de la date d'effet du présent avenant. L'évolution du montant de cette prestation de base est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable, ou bien la disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Durée et paiement de la rente

Les rentes sont payées trimestriellement à terme d'avance, sous condition de vie.

La rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié.

La rente cesse d'être due à compter du premier jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.

Chaque rente est versée au bénéficiaire s'il a la capacité juridique ou à son représentant légal.

En cas de suppression de la présente garantie dans le régime, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se poursuit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de la résiliation.

Maintien de la garantie

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité du salarié pendant la période de garantie ouvrant droit aux versements d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale, la garantie rente handicap est maintenue pendant la durée des versements.

Le maintien prend fin :

- à la date de liquidation de la retraite sécurité sociale ;
- à la date de reprise d'une activité totale de service.

VIII. – Revalorisations des prestations

Les prestations versées dans le cadre de la présente annexe sont revalorisées dans les conditions définies par l'organisme assureur.

IX. – Portabilité du régime de prévoyance

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Bénéficiaires

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

L'indemnisation au titre de la garantie Incapacité de travail intervient dans des conditions identiques à celles prévues par l'article 63.4 de la présente convention collective.

En tout état de cause, le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ; si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Mise en œuvre du dispositif

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir à l'organisme assureur l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés au début puis au cours de la période de portabilité des droits.

Durée du maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur ;
- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Financement du dispositif

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes dispositions sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

X. – Changement d'organismes assureurs

Conformément à la réglementation en vigueur, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service seront maintenues par l'organisme assureur quitté à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Par ailleurs, la revalorisation des rentes sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies au présent régime.

Les salariés bénéficiant du versement d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la sécurité sociale, se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'invalidité.

XI. – Financement du régime. – Part salariale

Pour les garanties décrites dans la présente annexe, le taux de cotisation maximum dû par le salarié, exprimé en pourcentage du salaire brut, est fixé à 0,25 %.

En tout état de cause, ce taux de cotisation ne pourra pas dépasser 32,5 % du total de la cotisation due pour la couverture des garanties de prévoyance complémentaire décrites dans la présente annexe.

Lorsqu'une entreprise institue des garanties d'un niveau supérieur à celles décrites ci-dessus, le financement des garanties supplémentaires n'est pas concerné par ces règles. »

Article 5

Adhésion de la FNAF CGT

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

Article 6

Publicité. – Extension

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

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

Les parties signataires demandent son extension au ministre du travail. »

Fait à Paris, le 9 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)