

**GUIDE PRATIQUE A L'USAGE DES CHEFS D'ENTREPRISE**

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES EAUX EMBOUTEILLEES,  
BOISSONS RAFRAICHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIERE (activité de production)**

**– Eléments clés à l'attention des TPE et PME pour en optimiser l'application pratique –**

*Le présent guide pratique, élaboré en partenariat avec les représentants employeurs de la branche par Maître **Alain SAURET**, Conseil en Droit SOCIAL, a vocation à éclairer les TPE et PME, de manière résolument pratique, sur les **principales dispositions** de la convention collective nationale des Eaux embouteillées, boissons rafraichissantes sans alcool et de bière, et à les sensibiliser sur certains **risques juridiques fréquents**, pour lesquels la consultation d'un spécialiste peut s'avérer indispensable.*

*Il ne traite que des thèmes retenus par les entreprises selon la fréquence et l'impact de ces sujets dans la vie quotidienne des entreprises. Ce guide sera actualisé chaque fois que de besoin et enrichi selon les demandes des entreprises.*

**Les commentaires explicatifs sont imprimés en italique.**

## **LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE EN POINTS PRATIQUES POUR LES TPE ET PME :**

### **1. Négociation**

- 1.1. Articulations des conventions collectives
- 1.2. Validation des accords d'entreprise

### **2. Contrat de travail des non-cadres**

- 2.1. Mentions obligatoires du contrat de travail des non-cadres
- 2.2. Période d'essai des non-cadres
- 2.3. Préavis des non-cadres
- 2.4. Indemnité conventionnelle de licenciement des non-cadres
- 2.5. Départ et mise à la retraite des non-cadres

### **3. Classification – Méthode d'application – Postes repères – Polyvalence**

- 3.1. Classification – Méthode d'application – Postes repères
- 3.2. Période d'adaptation
- 3.3. Polyvalence

### **4. Durée du travail**

- 4.1. Modulation du temps de travail et travail par cycle
- 4.2. Forfaits en jours (cadres et personnel de vente itinérant)

### **5. Temps partiel**

### **6. Travail posté**

### **7. Contrats à durée déterminée de type saisonnier**

### **8. Contrat de travail du personnel d'encadrement**

- 8.1. Mentions obligatoires du contrat de travail du personnel d'encadrement
- 8.2. Période d'essai du personnel d'encadrement
- 8.3. Préavis du personnel d'encadrement
- 8.4. Clause de non-concurrence du personnel d'encadrement
- 8.5. Indemnité conventionnelle de licenciement du personnel d'encadrement
- 8.6. Départ et mise à la retraite du personnel d'encadrement
- 8.7. Classifications du personnel d'encadrement

### **9. Prévoyance**

### **10. Couverture santé (nouvelle obligation légale)**

### **11. Salaires conventionnels**

### **12. Congés payés - congés et absences**

### **13. Formation professionnelle**

13.1. Apprentissage

13.2. Formation professionnelle

13.3. Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP)

13.4. Financement des certificats de qualification professionnelle (CQP)

13.5. Formation des cadres et des forces de vente

## POINT PRATIQUE 1 : NEGOCIATION

### ✓ Point 1.1 : Articulation des conventions collectives

*Toute convention d'établissement, d'entreprise ou de groupe doit respecter les dispositions minimales prévues par la convention collective. Seule une amélioration de ces dispositions au profit des salariés peut éventuellement être effectuée. Une exception toutefois : la loi du 30 août 2008 sur les temps de travail rend possible un accord d'entreprise moins favorable que la CCN.*

### ✓ Point 1.2 : Validité des accords d'entreprise

1. L'article 2.4.6 de la CCN est dédié à la création des modalités de négociation, dans les PME, avec les représentants élus du personnel.
2. Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ( $\pm$  50 salariés), les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel (également la Délégation Unique du Personnel « DUP ») peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.
3. **La commission paritaire nationale de validation de branche (CPNVB)** est compétente pour valider les accords conclus par les représentants élus du personnel. Elle doit donc être saisie, au niveau de son secrétariat (le siège de la Chambre Syndicale des Eaux Minérales) avec envoi immédiat de l'accord.
4. Un PV de validation est établi en cas d'approbation. Si un PV de non-conformité est établi, l'accord est nul et de nul effet.
5. L'accord à valider doit arriver au moins trois semaines avant la date de réunion de la CPNVB. Ses avis sont pris à la majorité relative des membres présents ou représentés.
6. Le PV est adressé aux signataires de l'accord dans les 10 jours suivant la réunion.
7. Les accords d'intéressement et de participation n'ont pas besoin d'être validés, dès lors que la loi autorise leur signature par le comité d'entreprise (donc la DUP) – NON les délégués du personnel – ou par vote référendaire.
8. Tous les autres thèmes faisant l'objet d'un accord doivent être approuvés à la majorité des membres titulaires présents (du comité d'entreprise, de la DUP ou des délégués du personnel).

**POINT PRATIQUE 2 : CONTRAT DE TRAVAIL DES NON-CADRES : APPLICATION DES REGLES D'ESSAI, DE PREAVIS, D'INDEMNITES.**

✓ **Point 2.1 : Mentions obligatoires du contrat de travail des non-cadres**

Le contrat de travail doit impérativement faire l'objet d'un écrit (CCN art. 3.1).

**Il doit comporter les mentions obligatoires suivantes :**

- fonction ;
- classification, niveau, échelon ;
- date d'engagement ;
- durée du travail ;
- lieu de travail ;
- montant de la rémunération brute ;
- durée de la période d'essai ;
- convention collective et accords d'entreprises applicables.

Ces thèmes doivent figurer sur le contrat de travail.

***En application de la jurisprudence, il convient de distinguer les éléments relevant du contrat de travail, lesquels requièrent l'accord du salarié en cas de modification, des éléments relevant des conditions de travail, lesquels ne nécessitent pas l'accord du salarié pour être modifiés.***

La répartition peut être communément opérée comme suit :

<b><u>Eléments relevant du contrat de travail</u></b> <b><i>(l'accord du salarié est requis en cas de modification)</i></b>	<b><u>Eléments relevant des conditions de travail</u></b> <b><i>(l'accord du salarié n'est pas requis en cas de modification)</i></b>
<i>Qualification. Durée du travail (en revanche les horaires du salarié peuvent être modifiés sous certaines réserves). Rémunération.</i>	<i>Fonctions du salarié (sous-réserve du respect de sa qualification). Lieu de travail (sous réserve de sa localisation dans le même secteur géographique de travail).</i>

*La distinction contrat de travail / conditions de travail n'est pas toujours évidente à mettre en œuvre, comme en témoignent les exemples suivants :*

- le lieu de travail est un élément des conditions de travail mais le « secteur géographique » de travail est un élément du contrat de travail ; il est admis que le secteur géographique corresponde au bassin d'emploi.

- les horaires de travail sont un élément des conditions de travail mais le bouleversement de leur « structure » (par exemple le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit) est constitutif d'une modification du contrat de travail au sens de la jurisprudence.

Nota : il peut en être autrement si le contrat de travail est très précis sur ce sujet, et si les changements d'horaire sont usuels, dans un cycle tournant, par exemple.

Au surplus, y compris dans le domaine des conditions de travail en principe soumis au pouvoir de l'employeur, le juge tend de plus en plus à prendre en considération des éléments factuels liés aux droits fondamentaux des salariés (il est par exemple préférable de ne pas modifier les horaires de tel salarié lorsque cela l'empêcherait de continuer à prendre en charge les soins qu'il doit prodiguer à un proche malade).

La modification des éléments mentionnés dans le contrat de travail nécessite le plus souvent une **prise de décision prudente**. Au demeurant, il peut être particulièrement profitable pour l'entreprise **d'optimiser la rédaction du contrat de travail** par le biais de l'insertion de clauses plus sophistiquées que celles dont la mention dans le contrat est imposée par la CCN, par exemple une clause de mobilité géographique ou des éléments de rémunération variable.

#### ✓ **Point 2.2 : Période d'essai des non-cadres**

La CCN (art. 3.2) prévoit les durées suivantes pour la période d'essai :

- 2 mois pour les ouvriers et employés ; il s'agit ici d'une durée similaire à celle prévue par le législateur ;

- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ; il s'agit ici (ce qui est tout à fait licite) d'une durée inférieure à celle de 3 mois prévue par le législateur (il convient donc de bien respecter la durée maximale conventionnelle de 2 mois et non celle légale de 3 mois). Le renouvellement est autorisé dans une limite de 2 mois.

Pour les techniciens et agents de maîtrise, un renouvellement de la période d'essai est possible. Attention toutefois à bien obtenir l'accord du salarié sur ce point avant l'expiration de la période d'essai, faute de quoi le contrat sera définitivement formé et entraînera l'application du droit du licenciement. En cas de refus du salarié, l'employeur peut décider de mettre fin à la période d'essai en cours ou bien de conclure définitivement le contrat.

Pour les ouvriers et employés en revanche, aucun renouvellement n'est autorisé. Il est en conséquence impossible de déroger à la CCN.

**Lorsque l'ensemble des dispositions ci-dessus sont respectées, l'employeur peut mettre un terme sans motif à la période d'essai. Toutefois, on doit noter des protections instaurées par le juge.**

*L'on peut, à ce titre, relever les exemples suivants :*

- *application du droit du licenciement lorsque la rupture de la période d'essai est opérée pour motif économique ;*
- *obligation de respecter la procédure disciplinaire lorsque la période d'essai est rompue en raison d'une faute disciplinaire du salarié.*

Enfin, la rupture de la période d'essai suppose de respecter un délai de prévenance, fixée comme suit par la CCN :

- 24 heures en cas de présence inférieure à 8 jours ;
- 48 heures en cas de présence égale ou supérieure à 8 jours et inférieur à un mois;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence.

En cas de non-respect du délai de prévenance, le salarié a le droit au paiement des salaires qu'il aurait normalement dû toucher pendant ledit délai. Si l'interruption de l'essai est tardive, la rémunération du délai de prévenance sera due en tout état de cause, indépendamment de la fin de contrat.

✓ **Point 2.3 : Préavis des non-cadres**

Le préavis applicable en cas de licenciement et de démission est le suivant (CCN art. 3.4) hormis le cas de faute grave et de faute lourde :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les ouvriers et employés licenciés à partir de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise de plus de 50 ans en cas de licenciement pour motif économique.

Il s'agit là de dispositions pour partie plus favorables que celles émanant de la loi, il est donc impératif de les respecter sans se limiter au Code du travail. Rien n'interdit toutefois à l'employeur de dispenser le salarié d'effectuer son préavis, sous réserve de lui payer une indemnité compensatrice correspondant au salaire qu'il aurait dû toucher pendant cette période.

Pendant son préavis, le salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficie d'heures de recherche d'emploi, à savoir 2 heures par jour dans la limite de 39 heures par mois en cas de licenciement et 24 heures par mois en cas de démission, ces heures étant proratisées pour les salariés à temps partiel. Ces heures ne sont pas toutefois rémunérées en cas de démission ou de licenciement pour faute grave.

Enfin, le salarié, en cas de licenciement, est dispensé d'effectuer son préavis lorsqu'il retrouve un emploi (justification à donner).

✓ **Point 2.4 : Indemnité conventionnelle de licenciement des non-cadres**

**Le salarié de plus de deux ans d'ancienneté et de moins de 67 ans** (la CCN mentionne un âge de 65 ans mais il convient de l'adapter à l'âge actuel de départ à la retraite à taux plein) et licencié pour un motif autre qu'une faute grave a le droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement :

La CCN (art.36) prévoit, au-delà de 2 ans d'ancienneté :

- $2/10^{\text{èmes}}$  de mois de salaire par année d'ancienneté pour la tranche de 1 à 10 ans ;
- $3/10^{\text{èmes}}$  de mois de salaire par année d'ancienneté pour la tranche de 11 à 20 ans ;
- $4/10^{\text{èmes}}$  de mois de salaire par année d'ancienneté, pour la tranche au-delà de 20 ans ;
- Majoration de +20 % de 50 à 57 ans. Cette majoration n'est pas calculée si le licenciement intervient au-delà de 57 ans (date anniversaire du salarié).

Pour le calcul de la rémunération de référence il convient de retenir le plus favorable entre  $1/12^{\text{ème}}$  de la rémunération des douze derniers mois ou  $1/3$  des trois derniers mois (en proratisant les primes annuelles et exceptionnelles versées pendant cette période).

En cas de déclassement intervenu, le salaire à prendre en considération est celui des 36 derniers mois.

L'indemnité calculée selon le barème ne peut dépasser la valeur de  $9/12^{\text{èmes}}$  de la rémunération annuelle (sauf barème légal plus élevé. A noter que la majoration pour les 50/57 ans peut conduire au dépassement de 9 mois).

**Mais les dispositions légales qui sont plus favorables ou sont susceptibles de l'être dans les deux cas suivants doivent en conséquence être impérativement appliquées en lieu et place des dispositions de la CCN :**

- le salarié d'un an d'ancienneté seulement a droit à une indemnité de licenciement de  $1/10^{\text{ème}}$  de mois de salaire pour une année pleine ;
- le salarié de plus de 20 ans d'ancienneté a droit à une indemnité de  $1/5^{\text{ème}}$  de mois de salaire par année d'ancienneté et de  $2/15^{\text{èmes}}$  supplémentaires par année au-delà de 10 ans, ce qui peut s'avérer plus favorable que la CCN lorsque le plafond de  $9/12^{\text{èmes}}$  de la rémunération annuelle fixée par celle-ci est dépassé.

✓ **Point 2.5 : Départ et mise à la retraite des non-cadres**

En cas de départ volontaire à la retraite, les préavis suivants doivent être respectés (CCN art. 3.8) :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise.

Le salarié partant volontairement à la retraite a droit à l'indemnité suivante :

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

**Les indemnités sus-évoquées sont plus favorables que celles prévues par la loi et doivent impérativement être respectées.**

Pour le calcul de la rémunération de référence, il convient de retenir le plus favorable entre  $1/12^{\text{ème}}$  de la rémunération des douze derniers mois ou  $1/3$  des trois derniers mois (en proratisant les primes annuelles et exceptionnelles versées pendant cette période).

Lorsque le départ volontaire à la retraite du salarié fait suite à une initiative de l'employeur, une procédure spécifique doit être respectée. A partir de l'âge de 67 ans, l'employeur interroge le salarié sur son intention dans les trois mois qui précèdent. A défaut de réponse positive du salarié dans un délai d'un mois, la même procédure peut être conduite annuellement jusqu'à la date de 70 ans, date à laquelle le salarié peut être mis à la retraite d'office.

En cas de mise à la retraite d'office par l'employeur, la CCN ne prévoit pas de dispositions spécifiques au-delà de 67 ans, si bien qu'il est nécessaire d'appliquer les dispositions légales. Le salarié a ainsi droit à l'indemnité légale de licenciement (1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté +2/15<sup>èmes</sup> de mois de salaire par année au-delà de 10 ans) et ne peut être mis à la retraite sans son accord avant ses 70 ans les majorations d'indemnité prévues par l'article 3.8b de la CCN à partir de 61 ans) **sont dès lors inapplicables par l'employeur, du fait qu'il n'a plus le droit de proposer une mise à la retraite avant 65 ans.**

## POINT PRATIQUE 3 : CLASSIFICATION – METHODE D’APPLICATION – POSTES REPERES – POLYVALENCE – PERIODE D’ADAPTATION - NON CADRES

### ✓ Point 3.1 : Classification – Méthode d’application – Postes repères

La classification (CCN art. 5.1 s.) est organisée en six niveaux assortis de deux ou trois échelons chacun pour les personnels non cadres.

Le classement par niveau est basé sur les cinq critères suivants :

- connaissances requises ou expérience équivalente / formation ;
- autonomie ;
- responsabilité ;
- animation / encadrement ;
- relations internes / externes.

Le classement par échelon est quant à lui basé sur les deux critères suivants :

- complexité ;
- degrés d’expertise.

***L’opération de classification n’est en rien une science exacte et peut s’avérer relativement délicate. Elle relève de la responsabilité du chef d’entreprise.***

***Avant d’y procéder, il est nécessaire de conserver à l’esprit les trois risques judiciaires suivants :***

- action en inégalité de traitement si certains salariés s’estiment injustement « sous-classés » au regard de salariés d’autres catégories dont il est prétendu qu’ils fournissent un « travail de valeur égale » ;
- action en discrimination s’il est avéré que la classification appliquée dans l’entreprise conduit, de manière injustifiée, à favoriser un plus grand nombre de femmes que d’hommes ;
- action en requalification lorsqu’un salarié estime que son emploi ne correspond pas à la classification qui lui est appliquée au regard des critères de la convention de branche.

*L’application rigoureuse d’une procédure et d’une méthode<sup>1</sup> préconisée par la CCN est de nature à diminuer les risques ci-dessus évoqués.*

---

<sup>1</sup> Ce document de méthode peut être adressé à la demande par les chambres syndicales employeurs.

La **méthodologie** à suivre est la suivante :

- procéder à l'inventaire par filière des emplois présents dans l'entreprise ;
- décrire précisément les emplois présents dans l'entreprise ;
- rechercher le niveau et l'échelon pour chaque emploi.

Une fois ces opérations faites, il est indispensable de **consulter le comité d'entreprise** en amont avant toute application. La Cour de cassation impose en effet de manière impérative une telle consultation alors même qu'il ne s'agit que d'appliquer une classification imposée par la branche, ce qui peut paraître compréhensible dans la mesure où une relative marge de manœuvre est en réalité donnée au chef d'entreprise. Au demeurant, l'association du comité d'entreprise au processus est de nature à réduire le risque judiciaire relatif à la classification.

Au surplus, la CCN impose, de manière spécifique, **que** la méthodologie sus-évoquée soit mise en œuvre à l'occasion d'un **examen conjoint avec les délégués syndicaux** – quand ils sont présents en entreprise - pratique susceptible, là aussi, de réduire le risque judiciaire relatif à la classification.

**Il convient donc, en résumé :**

- 1) d'analyser conjointement avec les délégués syndicaux l'application de la classification dans l'entreprise ;**
- 2) de consulter le CE avant toute application définitive.**

S'agissant de la reconnaissance des emplois et des filières présents dans l'entreprise, il est utile de se référer au guide suivant, fourni par la CCN, fonctionnant comme illustration :

**Filière Production :**

- opérateur de conditionnement : catégorie ouvriers/employés ; **niveau 2**
- opérateur de process (filtreur, brasseur, fermentateur, siropier) : catégorie ouvriers/employés ; **du niveau 2 au niveau 3**
- chef d'équipe : catégorie techniciens / agents de maîtrise. **Du niveau 4 au niveau 5**

**Filière Logistique :**

- agent manutentionnaire : catégorie ouvriers/employés ; **niveau 1**
- agent Logistique : catégorie ouvriers/employés ; **du niveau 2 au niveau 3**
  
- responsable d'entrepôt (de secteur) : catégorie techniciens / agents de maîtrise. **Niveau 6**

#### **Filière Technique Études Maintenance :**

- agent de maintenance : catégorie ouvriers/employés ; **du niveau 2 au niveau 3**
- technicien de maintenance : catégorie techniciens / agents de maîtrise ; **du niveau 3 au niveau 4**
- chef d'atelier : catégorie techniciens / agents de maîtrise. **Niveau 6**

#### **Filière Qualité R et D :**

- agent de laboratoire : catégorie ouvriers/employés ; **niveau 2**
- contrôleur de qualité : catégorie ouvriers/employés ; **niveau 3**
- technicien de laboratoire : catégorie techniciens / agents de maîtrise ; **Du niveau 4 au niveau 5**
- technicien assurance-qualité : catégorie techniciens / agents de maîtrise. **Du niveau 4 au niveau 5**

#### **Filière Administration :**

- secrétaire assistante : catégorie ouvriers/employés ; **du niveau 3 au niveau 4**
- comptable : catégorie ouvriers/employés ; **du niveau 3 au niveau 4**

#### **Filière Marketing Commercial :**

- assistant Marketing, Vente, ADV, Export : catégorie ouvriers/employés ; **du niveau 3 au niveau 4**
- chef de secteur : catégorie techniciens / agents de maîtrise. **Du niveau 4 au niveau 5**

#### **Filière Informatique/systèmes d'information :**

- assistant support informatique : catégorie techniciens / agents de maîtrise ; **niveau 4**
- technicien support : catégorie techniciens / agents de maîtrise ; **niveau 4**
- technicien réseaux informatiques : catégorie techniciens / agents de maîtrise ; **niveau 4**

S'agissant des critères d'application des différents niveaux et échelons, il est enfin possible de s'aider des deux tableaux récapitulatifs suivants.

<b>OUVRIERS ET EMPLOYES</b>	
<b>DEFINITION DES NIVEAUX</b>	<b>DEFINITION DES ECHELONS</b>
<p><b>I.</b> Niveau scolarité obligatoire ou pratique suffisante. Consignes simples et détaillées, exécution de tâches facilement contrôlables (simples, répétitives ou analogues). Surveillance et contrôle requis pour certains emplois. Échanges d'informations utiles dans l'environnement de travail proche : équipe et inter-équipe</p>	<p><b>1.</b> Opérations faciles et élémentaires après une mise au courant rapide</p>
	<p><b>2.</b> Opérations simples ou répétitives suivant des consignes précises, avec une adaptation de courte durée. Interventions limitées à des vérifications simples de conformité</p>
	<p><b>3.</b> Combinaison et succession d'opérations diverses, conformément à des consignes écrites ou orales nécessitant un entraînement aux modes opératoires et une attention en raison de la nature et de la variété des opérations. Le temps d'adaptation et d'entraînement n'excède pas normalement la durée de la période d'essai</p>
<p><b>II.</b> Au minimum CAP ou BEP ou équivalent par formation complémentaire ou expérience professionnelle. Instructions précises, exécution de travaux qualifiés constitués : soit d'opérations à enchaîner de façon cohérente, soit enchaînement logique d'opérations classiques d'un métier. Interprétation correcte des dysfonctionnements + action en fonction des standards de l'emploi. Échanges d'informations permanents avec l'équipe et relations avec les autres ateliers ou services</p>	<p><b>1.</b> Combinaison d'opérations diverses relativement complexes, avec connaissance d'un métier ou impliquant attention, dextérité, initiative. Temps d'adaptation de 1 à 2 mois</p>
	<p><b>2.</b> Combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles et une expérience requise pour répondre à des difficultés courantes en vue d'obtenir la conformité. Possibilité de contrôle immédiat. Temps d'adaptation ≤ 2 mois</p>
	<p><b>3.</b> Combinaison d'opérations complexes avec connaissances professionnelles approfondies dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ou font appel directement à l'expérience professionnelle. Temps d'adaptation ≤ 2 mois</p>
<p><b>III.</b> Niveau Bac ou équivalent par formation complémentaire ou expérience professionnelle. Connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures techniques ou administratives. Choix des modes d'exécution, de la succession des opérations et contrôle du résultat. Interprétation correcte des informations + actions sur les aléas dans une organisation de travail définie. Possibilité d'assurer un rôle d'entraînement, d'assistance ou de conseil et d'information. Extension aux autres services, ou à l'extérieur, des communications utiles au travail.</p>	<p><b>1.</b> Exécution d'opérations très qualifiées, techniques, administratives, de production, réalisées selon un processus connu ou à adapter en fonction du résultat à atteindre. Établissement de documents (transcription de données utiles ou brefs comptes rendus)</p>
	<p><b>2.</b> Exécution de manière autonome et selon des processus déterminés d'une suite d'opérations + établissement de documents qui en résultent (comptes rendus, états, diagrammes, dessins, programmes...)</p>
	<p><b>3.</b> Exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, avec réalisation par approches successives (déterminer les données intermédiaires, procéder à des vérifications ou mises au point) + rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines</p>
<p><b>IV.</b> Au minimum Bac complété par une formation technique approfondie à Bac + 2 ou par une expérience professionnelle. Tout en travaillant, possibilité de coordonner le travail et de former un petit nombre de salariés sans assumer les responsabilités d'un AM. Parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle avec exécution d'activités comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation. Capacité de compréhension, avec conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information. Traitement et sélection d'informations complexes et variées. Actions sur les aléas. Veille à la réalisation du travail. Communications internes + possibilité de contacts habituels et variés avec l'extérieur</p>	<p><b>1.</b> Initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise. Présentation de solutions étudiées et des résultats obtenus</p>
	<p><b>2.</b> Nécessité d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires. Proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et inconvénients</p>

**TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE**

<p><b>IV.</b> Bac complété par une formation professionnelle approfondie à Bac + 2 ou par une expérience professionnelle. Parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle et recherche d'optimisation. A partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions, responsabilité de l'activité produite et animation d'une équipe ou d'un groupe de niveau I à III. En l'absence de commandement, emploi d'importance équivalente du fait des compétences exigées ou de la responsabilité assumée. Coordination d'informations et d'activités dans l'équipe et/ou transversales, internes ou externes à l'entreprise</p>	<p><b>1.-</b> Technicien avec échelon d'accueil de techniciens diplômés avec au - 2 ans d'expérience ; - AM : assure d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés, essentiellement de niveau I à II. Répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes</p> <p><b>2.</b> AM assurant d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de niveau I, II et III</p>
<p><b>V.</b> Bac + 2 complété par une formation technique et/ou expérience approfondies. Programmes élaborés fixant également le cadre d'action et les objectifs à atteindre avec contrôles ultérieurs pour apprécier la réalisation. Organise avec différents services les développements techniques et les innovations organisationnelles, ainsi que la formation. AM assure l'encadrement d'un groupe comportant un ou plusieurs TAM de classification inférieure. Contact permanent avec les autres services concourant à la marche du secteur. Relations suivies avec les fournisseurs et clients</p>	<p><b>1.</b> Connaissances + expérience pour adapter et transposer à des situations nouvelles, des moyens ou des méthodes déjà applicables dans d'autres cas. Peut assurer une assistance technique et contrôler des agents de classification inférieure. Veille à l'application des consignes. Sur instructions reçues, peut prendre des décisions ayant des répercussions sur les programmes et les coûts</p> <p><b>2.</b> Connaissances + expérience suffisante pour adapter et élargir le domaine d'action à des spécialités connexes, modifier les méthodes, procédés et moyens, l'autonomie étant suffisante pour l'exécution, sauf à provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaires</p> <p><b>3.</b> Connaissances + expérience certaine pour rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini. Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique importante ou d'incompatibilité avec l'objectif. Peut être associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution</p>
<p><b>VI.</b> Bac + 2 complété par une formation technique et/ou expérience approfondie. L'intervention (en particulier pour les techniciens) requiert l'application d'une ou plusieurs techniques + techniques connexes. Activité du TAM à partir de programmes à l'élaboration desquels il peut être associé en vue d'objectifs dont la conformité est appréciée à terme. Participe à l'établissement des programmes, aux études d'implantation du matériel et d'organisation du travail. Contrôle les résultats par rapport aux prévisions. Peut interpréter les instructions reçues pour les adapter aux situations et déterminer les moyens d'action. AM peut assurer l'encadrement de plusieurs groupes, par l'intermédiaire d'AM de niveaux différents + participe au développement professionnel de son personnel. Relations de suivi et de négociation avec les fournisseurs ou clients. AM recherche, si besoin, la coopération des ateliers et services proches</p>	<p><b>1.</b> L'innovation consiste à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables. L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif défini. Si difficulté technique ou incompatibilité avec l'objectif, recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif. L'AM coordonne l'activité de groupes effectuant des travaux diversifiés et mettant en œuvre des techniques complexes</p> <p><b>2.</b> Connaissances approfondies + très large expérience recouvrant plusieurs techniques. Dans le cadre d'objectifs définis de façon très générale, répond des résultats d'ensemble de son secteur. L'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécialités destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent. Associé à l'élaboration de bases prévisionnelles de gestion. AM assurant de façon permanente, l'animation d'une équipe pouvant comporter des TAM de niveau inférieur</p> <p><b>3.</b> Le classement à cet échelon dépend des fonctions, de l'importance de l'atelier, ou du secteur concerné</p>

✓ **point 3.2 : Période d'adaptation**

La CCN prévoit la possibilité de soumettre le salarié à l'embauche ou en cours de contrat à une « période d'adaptation » (CCN art. 5.15 5.5), pratique encore évoquée en jurisprudence sous le terme de « période probatoire » et qui doit bien être distinguée de la période d'essai.

La période d'adaptation est susceptible de s'appliquer à deux types de situations :

- le salarié nouvellement embauché sur un poste pour lequel il est dépourvu d'expérience ;
- le salarié promu sur un poste pour lequel il est dépourvu d'expérience.

La CCN précise l'encadrement temporel de la période d'adaptation. Celle-ci intègre le temps passé en entreprise à l'occasion d'un stage, d'une période d'essai ou d'un contrat atypique (CDD, mission temporaire). Elle ne peut être supérieure à :

- deux mois pour un emploi de niveau 2 ;
- trois mois pour un emploi de niveau 4 ;
- quatre mois pour un emploi de niveau 4 ouvriers / employés ;
- six mois pour un emploi de niveau 4 technicien / agent de maîtrise ;
- douze mois pour un emploi de niveau 5.

Lorsque le salarié est soumis à une période d'adaptation en cours de contrat, il est placé provisoirement à l'échelon immédiatement inférieur à celui correspondant normalement à son emploi. Il progressera ensuite à l'échelon « normal » si la période d'adaptation s'avère concluante.

**Si, au contraire, la période d'adaptation ne s'avère pas concluante :**

Pour le salarié nouvellement embauché, l'inadaptation va se résoudre par le terme mis (sans motiver) à la période d'essai.

En cas de promotion, nouvelle orientation ; si les résultats s'avèrent non concluants, l'entreprise organisera la réintégration dans le poste précédent ou dans un emploi de niveau équivalent.

NOTA : Il ne peut y avoir d'adaptation en cas de promotion dans le même emploi/fonction (p. 149 au sens CCN, un même emploi/fonction c'est un ensemble de postes de travail mobilisant des compétences de même nature pouvant comporter plusieurs niveaux).

✓ **Point 3.3 : Polyvalence**

La polyvalence concerne le salarié qui occupe de façon habituelle des postes relevant de niveaux et / ou d'échelons différents.

**Une telle situation n'est prise en considération de manière impérative par la CNN (art. 5.1.6) que lorsque le salarié passe en moyenne au minimum 30 % de temps de travail annuel sur le poste le plus élevé.**

Dans ce cas, le salarié doit être classé en considération du poste le plus élevé qu'il occupe, sans qu'il soit possible d'y déroger contractuellement.

## POINT PRATIQUE 4 : DUREE DU TRAVAIL

### ✓ Point 4.1 : modulation du temps de travail et travail par cycle

*La CCN (art. 6.3 et 6.7) prévoit deux types d'aménagements dérogatoires à la loi en matière de décompte des heures supplémentaires, la « modulation » et le « travail par cycle ». La compréhension des différences entre ces deux mécanismes n'est pas d'abord évidente, dans la mesure où le « travail par cycle » a aujourd'hui disparu du Code du travail. Celui-ci n'en demeure pas moins applicable. La loi du 20 août 2008 a en effet modifié le régime de la « modulation » et a, à cette occasion, abrogé les dispositions relatives au « travail par cycle », tout en sauvegardant la validité des accords collectifs de branche antérieurs sur la question.*

*L'essentiel est donc de retenir que ces deux dispositifs coexistent de manière valable. Il convient, le cas échéant, de bien choisir entre l'un ou l'autre car leurs régimes juridiques sont différents. La mise en œuvre de l'un de ces dispositifs est en tout état de cause susceptible d'apporter une flexibilité non négligeable à l'entreprise, tout en ménageant de manière équitable l'intérêt des salariés.*

#### **Le travail par cycle.**

Le cycle défini par la CCN est de 8 semaines. L'intérêt est de pouvoir calculer le nombre d'heures supplémentaires accomplies non pas semaine par semaine, mais cycle par cycle (les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de 8X35 heures). Il s'agit là d'une réponse à une organisation industrielle des équipes, d'où l'utilité de raisonner encore par « cycles ».

La principale contrainte de ce mode d'organisation consiste dans l'obligation de prévoir une répartition du travail fixe sur les différents jours de la semaine et sur les différentes semaines du cycle (par exemple 30 heures la semaine 1, 32 heures la semaine 2,...).

Lorsqu'un tel mécanisme est choisi par l'entreprise, le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 90 heures.

#### **La modulation du temps de travail.**

La modulation du temps de travail permet, comme le travail par cycle, de calculer le nombre d'heures supplémentaires accomplies non pas semaine par semaine, mais sur une période supérieure à la semaine et cette fois au plus égale à l'année. La CCN autorise à ce titre une modulation sur l'année (mais l'entreprise peut, tout en se référant à l'accord de branche, prévoir une période plus courte dans la mesure où celle-ci est plus favorable aux salariés).

Le nombre d'heures supplémentaires correspondra donc aux nombres d'heures effectuées au-delà de 1607 heures annuelles, sachant que le contingent annuel est ici de 120 heures.

**A l'inverse du travail par cycle, la répartition des heures de travail par jour et par semaine n'est pas nécessairement fixe.** Il suffit pour l'employeur de prévoir un programme indicatif, soumis pour avis au CE (à renouveler à chaque modification dudit programme), et de respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés à l'égard des salariés en cas de modification (à défaut, consultation des délégués du personnel).

La modulation est enserrée dans les limites suivantes :

- le nombre de semaine à 0 heure ne peut dépasser 3 (repos pour des salariés, maintenance pour d'autres...);
- le recours aux semaines à 0 heure doit être justifié par des raisons techniques et économiques ;
- la durée du travail ne doit jamais dépasser 44 heures par semaine (alors que la durée légale maximale est de 48 heures ; il convient donc d'être vigilant en cas d'application de la modulation prévue par la CCN) ;
- le nombre de semaines de travail à 44 heures est au maximum de 16 dont au plus 12 consécutives.

Enfin, il convient de noter que la CCN ne s'applique en matière de modulation qu'à titre supplétif. Un accord d'entreprise peut donc prévoir d'autres modalités de modulation.

La CCN fixe les règles maximales autorisées en l'absence d'accord d'entreprise.

En ce cas, il ne faut pas oublier que :

- les heures dépassant 1607 heures au regard de la période de référence – année civile ou 12 mois consécutifs identifiés – concernée sont des heures supplémentaires lissées sur l'année et payées au taux des heures supplémentaires ;
- les heures dépassant, sur une semaine, le plafond choisi par l'entreprise (ici 44 heures au maximum ou moins, selon le choix de l'entreprise) sont des heures supplémentaires et payées comme telles au titre du mois considéré. Elles ne sont pas recomptées pour le décompte annuel.

✓ **Point 4.2 : forfaits en jours (cadres et personnel de vente itinérant)**

La CCN prévoit un dispositif de forfaits en jours pour les cadres (auxquels les personnels de vente itinérant sont associés) autonomes dans l'organisation de leur travail et ne pouvant être rattachés à l'horaire collectif (CCN art. 6.5.1).

Il convient à ce titre d'emblée de noter :

- que la CCN ne s'applique sur ce point qu'à défaut d'accord d'entreprise ;
- que l'application du forfait en jours suppose en tout état de cause que celui-ci fasse l'objet d'une stipulation spécifique dans le contrat de travail en sus de la convention collective applicable.

La CCN impose de faire bloc des congés, jours fériés et jours de repos à hauteur de 46 jours ouvrés.

Ainsi, le nombre de jours travaillés dans un contrat de travail ne peut dépasser **216** sur une période de 12 mois, du fait du décompte des congés de 46 jours.

**Ce qu'impose la loi citée par la CCN**

Article L.3121-46 du Code du travail

*« Un entretien annuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié. »*

Article L.3212-47 du Code du travail

*« La rémunération pour un forfait en jours doit être en rapport avec la sujétion du collaborateur concerné. »*

Pour de nombreuses branches, cela signifie un salaire annuel supérieur aux seuls minima de la branche.

Article L.3121-48 du Code du travail

Bien que la loi rappelle que les durées maximales de travail – journalière et hebdomadaire – ne s'appliquent pas aux conventions en jours, il est impératif de préciser que les temps de repos (11 heures consécutives pour 24 heures, 35 heures consécutives pour une fin de semaine) s'imposent et que l'employeur veillera à leur respect, a minima.

Un accord d'entreprise fixera de manière précise les niveaux et échelons concernés pour les cadres en jours et pour les personnels non cadres en force de vente.

Le contrôle des temps s'impose. L'employeur doit :

- *fixer le nombre de jours travaillés afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises ;*
  - *établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail ;*
  - *obliger le supérieur hiérarchique à assurer le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé de sa charge de travail au cours d'un entretien dont la preuve sera conservée ;*
  - *exiger une amplitude et une charge de travail raisonnables.*
- ➔ Ces éléments doivent être contractualisés.

***Si un accord d'entreprise est signé, il paraît indispensable de procéder à son audit afin de vérifier sa conformité aux exigences jurisprudentielles, elles-mêmes évolutives. Il convient en outre de noter que des modalités spécifiques de négociation de l'accord d'entreprise peuvent être envisagées pour les entreprises qui seraient dépourvues de délégué syndical (recours à l'approbation de la commission paritaire nationale de validation de branche – CPNVB, voir supra, point pratique I).***

## POINT PRATIQUE 5 : TEMPS PARTIEL

Le Code du travail autorise un certain nombre de dérogations par accord de branche étendu ou accord d'entreprise aux dispositions relatives au temps partiel. La CCN (*art. 6.6.2 s.*) en utilise une partie. La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a par ailleurs à la fois durci et assoupli le régime du temps partiel, si bien qu'il est nécessaire de lire les dispositions de la CCN en lien avec ces nouveautés.

### **Les heures complémentaires.**

Le travailleur temporaire peut accomplir +20 % d'heures complémentaires par rapport à sa durée contractuelle de travail. Les heures jusqu'à +10 % de la durée contractuelle doivent être rémunérées avec une majoration de 10 % et les heures au-delà doivent l'être avec une majoration de 25 %.

### **Le délai de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée du travail.**

Celui-ci est de 7 jours, mais un accord d'entreprise peut le ramener à 3 jours, à condition de prévoir des contreparties pour les salariés.

### **La durée minimale de travail.**

La loi du 14 juin 2013 a imposé, sauf exceptions, un plancher minimal de 24 heures pour les travailleurs à temps partiel. Elle autorise toutefois des dérogations par accord de branche, sous réserve de prévoir le regroupement des horaires sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Il se trouve que la pratique de la branche avait anticipé ces nouvelles dispositions. En effet, le plancher minimal est fixé à 22 heures hebdomadaires et les horaires sont nécessairement regroupés par demi-journées complètes dans la mesure où la CCN impose une durée minimale continue de 4 heures par jour. Au surplus, la journée de travail doit comporter au maximum une interruption de 2 heures. Les conditions posées par la loi nouvelle pour déroger au plancher légal de 24 heures sont donc pleinement remplies, les partenaires sociaux l'ayant indiqué en réunion paritaire.

A noter enfin qu'il est tout à fait envisageable, à la demande du salarié, de prévoir contractuellement une dérogation individuelle au plancher conventionnel de 22 heures. Ces dérogations au cas par cas doivent être soigneusement étudiées, afin d'éviter tout risque d'atteinte à l'égalité de traitement des salariés ou au respect de la vie privée et familiale de chacun d'eux.

## POINT PRATIQUE 6 : TRAVAIL POSTE

En cas de travail posté (mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail), la CCN prévoit les contreparties impératives suivantes (CCN art. 6.8) :

- en cas d'horaire quotidien ininterrompu de 8 heures, droit à un temps payé d'au moins 30 minutes pour casse-croûte ;
- en cas d'horaire quotidien ininterrompu entre 6 heures et 8 heures, droit à un temps payé d'au moins 20 minutes pour casse-croûte.

Le temps payé pour casse-croûte :

- se situe à l'intérieur de l'horaire de travail (cette disposition est absolument impérative, il ne s'agit pas seulement d'octroyer au salarié un surcroît de salaire mais de respecter les contraintes légales relatives au temps de pause) ;
- est fixé selon les nécessités du service (une certaine flexibilité en la matière est donc laissée à l'employeur).

## POINT PRATIQUE 7 : CONTRATS A DUREE DETERMINEE DE TYPE SAISONNIER

L'article 8.7 de la CCN définit des règles souples et équilibrées dans l'intérêt des deux parties pour le contrat saisonnier.

### Modalités concernant le contrat de type saisonnier

- Sa mise en œuvre doit dépendre des fluctuations d'activité d'origine climatique ou économique ;
- Le contrat doit être écrit ;
- Il doit respecter la période d'essai légale lors d'un premier contrat (art. L.14242-1 et suivants du Code du travail) : un jour par semaine dans la limite de deux semaines pour un CDD ≤ 6 mois ; un mois si > 6 mois ;
- Le contrat saisonnier peut être à terme incertain. Dans ce cas, il comporte une durée minimale de 4 semaines (très mauvaise saison ou impact de crise) avec un plafond de 9 mois. En ce cas, un délai de prévenance est institué pour avertir le salarié de la fin de son contrat lorsque celle-ci n'a pas été fixée dès l'origine :
  - une semaine pour une présence d'un à 6 mois,
  - deux semaines pour plus de 6 mois.
- Aucune indemnité n'est due à l'issue du contrat, aux termes de la loi et de la jurisprudence récente du Conseil Constitutionnel.

### Garanties particulières pour le salarié

- Dès l'emploi saisonnier de 2<sup>ème</sup> saison, le salarié est dispensé d'essai en cas d'embauche dans un emploi identique ;
- Le personnel saisonnier ayant effectué 3 saisons consécutives dans une même entreprise bénéficie d'une priorité de réembauchage dont il sera informé au moins un mois avant le début de la saison prochaine. L'absence de respect de cette règle de priorité de réembauchage peut ouvrir au bénéfice de dommages intérêts au profit du salarié.

## CADRES

### POINT PRATIQUE 8 : CONTRAT DE TRAVAIL DU PERSONNEL D'ENCADREMENT : AGENTS DE MAÎTRISE – TECHNICIENS - CADRES

Le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres et, d'autre part, par les agents de maîtrise et techniciens figurant dans le chapitre V classification qui répondent au moins à deux des critères suivants :

1. Avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des techniciens supérieurs et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ; cette formation est attestée par un diplôme ou peut être acquise par l'expérience et une formation complémentaire.
2. exercer, par délégation de l'employeur, une responsabilité permanente de commandement sur plusieurs salariés de l'entreprise.
3. Exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité, notamment économiques, les conduisant à agir au nom de l'entreprise vis-à-vis des tiers ou de la clientèle, dans le cadre des pouvoirs qui leur sont délégués.

- **Point 8.1 : Les mentions obligatoires du contrat de travail du personnel d'encadrement**

Le contrat de travail du personnel d'encadrement reprend les dispositions obligatoires du contrat de travail des non-cadres (*cf. supra point 2.1*) et mentionne les trois points supplémentaires suivants.

**La délégation de pouvoir** (quand elle est envisagée pour un poste de responsabilité choisi par l'employeur).

Le contrat de travail doit préciser les domaines sur lesquels elle porte et les moyens nécessaires pour assurer effectivement le pouvoir en cause.

*Afin de vérifier la validité de ce type de clause, la jurisprudence vérifie que le délégataire dispose de l'autorité, des moyens et des compétences nécessaires pour accomplir sa mission. Il est donc impératif de s'assurer :*

- que le titulaire de la délégation dispose du pouvoir de donner des ordres ;

- qu'il dispose des moyens matériels et humains nécessaires à l'accomplissement de sa mission ; cela peut notamment impliquer que le titulaire de la délégation de pouvoir puisse, si nécessaire, procéder à une subdélégation de pouvoir ;

- qu'il dispose de la formation nécessaire à l'accomplissement de sa mission ; ce point peut s'avérer crucial, en particulier en matière d'hygiène et de sécurité.

**Le non-respect des éléments susmentionnés peut conduire à l'invalidation de la délégation de pouvoir et, incidemment, à ruiner l'objectif de « sécurisation pénale » du chef d'entreprise.** Dans tous les cas, la mise en place d'un système de délégations de pouvoir met en jeu toute l'organisation de l'entreprise et requiert une attention soutenue eu égard à la gravité des enjeux humains en la matière (risques sécuritaires pour les salariés et risques pénaux pour les dirigeants et le personnel d'encadrement).

### **La mutation géographique**

Les dispositions de la CCN relatives à la mutation nécessitent une interprétation. L'article 8.5 énonce qu'en cas de mutation entraînant changement de domicile, le salarié peut refuser une mutation pour des raisons personnelles ou professionnelles. Au premier abord, cela semble vouloir dire qu'une mobilité entraînant un changement de domicile ne peut jamais être imposée par l'employeur. En réalité, l'article 11.7 de la CCN précise que lorsque la mobilité est requise, une mention particulière doit figurer dans le contrat de travail.

Il faut donc faire la distinction suivante :

- si le contrat de travail prévoit une clause de mobilité, celle-ci s'impose au salarié ;
- à défaut, le salarié peut refuser toute mutation en dehors de son secteur géographique de travail.

**La stipulation d'une clause contractuelle de mobilité doit toutefois obéir à certaines conditions pour être valable à savoir :**

- la clause doit être précise (il faut définir un périmètre géographique insusceptible d'évolution, par exemple tel territoire) ;
- la clause ne doit pas entraîner en même temps la modification d'un autre élément du contrat de travail (comme la rémunération) ;
- la clause doit être mise en œuvre dans l'intérêt de l'entreprise.

*Enfin, la mise en œuvre de la clause de mobilité peut s'avérer particulièrement délicate lorsque le salarié invoque, pour la refuser, des éléments tenant au respect de sa vie privée et familiale. Seule une appréciation au cas par cas peut permettre de déterminer la juste articulation à retenir entre la liberté d'entreprendre de l'employeur et le respect des droits fondamentaux des salariés.*

En tout état de cause, la CCN octroie au personnel d'encadrement un certain nombre de droits en cas de mobilité entraînant un changement de domicile :

- délai de réponse d'un mois ;
- voyage de reconnaissance aux frais de l'employeur ;
- prise en charge des frais de transport et de déménagement par l'employeur et versement d'une indemnité forfaitaire variable selon les charges de famille (à définir par l'entreprise) pour couvrir les frais d'installation ;
- indemnité compensatrice pendant 12 mois pour compenser la différence de charges locatives.

### **Les voyages et déplacements**

Les frais de transports et de séjour sont pris en charge par l'employeur. Chaque entreprise doit en définir les modalités, lesquelles peuvent utilement être précisées pour information dans le contrat de travail du personnel d'encadrement.

#### ✓ **Point 8.2 : Période d'essai du personnel d'encadrement**

Les remarques faites à propos de la période d'essai des non-cadres valent pour le personnel d'encadrement (*cf. supra point 2.2*).

La durée de la période d'essai pour le personnel d'encadrement est de 4 mois renouvelable pour 2 mois (*CCN art. 3.2*).

Le préavis de rupture par l'employeur est de 2 semaines en cas de présence supérieure ou égale à 1 mois et d'1 mois en cas de présence supérieure ou égale à 3 mois. A noter, en application du Code du travail, qu'il est également nécessaire de respecter un préavis de 24 heures en deçà de huit jours de présence et de 48 heures entre huit jours et un mois de présence.

✓ **Point 8.3 : Préavis du personnel d'encadrement**

Les remarques faites à propos du préavis des non-cadres valent pour le personnel d'encadrement (cf. supra point 2.3).

La durée du préavis en cas de licenciement ou de démission est de 3 mois ; elle est portée à 4 mois pour les TAM et les cadres de plus de 50 ans licenciés pour motif économique.

Les modalités des heures pour recherche d'emploi et de dispense de préavis sont les mêmes que pour les non-cadres (cf. supra point 2.3).

• **Point 8.4 : Clause de non-concurrence du personnel d'encadrement**

*La jurisprudence est aujourd'hui extrêmement scrupuleuse sur l'appréciation des conditions de validité des clauses de non-concurrence. Puisque la liberté professionnelle des salariés est en jeu, seule une analyse individuelle et concrète (et de non de manière abstraite pour l'ensemble des salariés) de la situation paraît envisageable. En outre, la Cour de cassation se montre particulièrement réticente à l'encontre de l'utilisation conjointe du contrat de travail et de la convention collective pour apprécier si les conditions de validité des clauses de non-concurrence sont remplies.*

En somme, le contrat doit pouvoir à lui seul ou la convention collective doit pouvoir à elle seule permettre de vérifier que les conditions de validité de la clause de non-concurrence sont remplies, même si, s'agissant du contrat de travail, celui-ci ne doit évidemment pas se montrer moins favorable pour le salarié que les dispositions impératives de la convention collective.

La CCN (art. 11.9) se situe tout à fait dans cet esprit. Elle précise ne pas autoriser à elle-seule l'application d'une clause de non-concurrence en renvoyant en grande partie aux dispositions du contrat de travail. **Autrement dit, il ressort exclusivement de la responsabilité de chaque employeur de stipuler expressément dans le contrat de travail du personnel d'encadrement une clause de non-concurrence, et ce, en respectant les conditions posées par la jurisprudence.** La CCN fournit les directives qu'il convient de suivre lors de la rédaction du contrat de travail.

La clause de non-concurrence stipulée dans le contrat de travail du personnel d'encadrement devra respecter les conditions suivantes :

- Une limitation temporelle : celle-ci doit être au plus de 2 ans aux termes de la CCN.
- Une limitation géographique : celle-ci ne doit pas être plus large que le périmètre d'intervention du salarié ou le « marché » concerné par son activité.

- Une limitation professionnelle : celle-ci ne doit pas aller au-delà des activités effectuées par le salarié dans l'entreprise.
- Une contrepartie financière proportionnée aux contraintes précédentes. Celle-ci est librement fixée par le contrat.

*La CCN ne s'applique sur ce point qu'à défaut. Il est toutefois préférable de ne pas opérer de renvoi à la CCN dans le contrat et d'y préciser expressément le montant de la contrepartie financière car la jurisprudence est parfois douteuse en matière d'articulation contrat de travail / convention collective à propos des clauses de non-concurrence.*

*La CCN mentionne une contrepartie de 30 % de la rémunération mensuelle. Celle-ci n'est toutefois que de 20 % en cas d'obligation inférieure à 1 an ou en cas de démission. Là aussi, la jurisprudence admet souvent avec réticence cette modulation de la contrepartie en fonction des circonstances du départ, si bien qu'il est préférable de prévoir dans tous les cas une contrepartie financière de même montant, quitte, pour l'employeur, à renoncer le cas échéant à l'application de la clause (pour éviter d'avoir à payer la contrepartie financière) au moment de la rupture.*

*En outre, il est utile de préciser dans le contrat de travail, dans le sillage de la CCN, que l'employeur peut délier le salarié de la clause ou en réduire la durée par LRAR dans les huit jours de la rupture du contrat de travail. Ceci est un délai impératif.*

✓ **Point 8.5 : Indemnité conventionnelle de licenciement du personnel d'encadrement**

***Cet article ne concerne que les cadres. L'indemnité conventionnelle de licenciement des TAM est traitée à non-cadres.***

Le salarié de plus de deux ans, de moins de 67 ans (la CCN mentionne un âge de 65 ans mais il convient de l'adapter à l'âge actuel de départ à la retraite à taux plein) et licencié pour un motif autre qu'une faute grave a le droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement suivante (CCN art. 11.10) :

- 2/10<sup>èmes</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté par tranche de 1 à 5 ans ;
- 3/10<sup>èmes</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté par tranche de 6 à 10 ans ;
- 4/10<sup>èmes</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté par tranche de 11 à 10 ans ;
- 5/10<sup>èmes</sup> de mois par année d'ancienneté par tranche au-delà de 20 ans, dans la limite de la rémunération annuelle ;
- supplément de +10 % de 45 à 50 ans et de +20 % de 50 à 57 ans.

Pour le calcul de la rémunération de référence, il convient de retenir le plus favorable entre 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération des douze derniers mois ou 1/3 des trois derniers mois (en proratisant les primes annuelles et exceptionnelles versées pendant cette période).

En outre, les dispositions légales sont plus favorables ou sont susceptibles de l'être dans les deux cas suivants et doivent en conséquence être impérativement appliquées :

- le salarié d'un an d'ancienneté seulement a le droit à une indemnité de licenciement (1/10<sup>ème</sup> de mois de salaire pour une année pleine) ;

- le salarié de plus de 20 ans d'ancienneté a le droit à une indemnité de 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté et de 2/15<sup>èmes</sup> supplémentaire par année au-delà de 10 ans, ce qui peut s'avérer plus favorable que la CCN lorsque le plafond égal à la rémunération annuelle fixée par celle-ci est dépassé.

Nota : le plafond de l'indemnité conventionnelle de licenciement est ici fixé à 12 mois. Le supplément pour âge peut conduire au dépassement de 12/12èmes de la rémunération annuelle.

✓ **Point 8.6 : Départ et mise à la retraite du personnel d'encadrement**

La procédure à suivre en cas de départ volontaire à la retraite sur proposition de l'employeur et les indemnités dues en cas de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite sont identiques à ce qui est prévu et explicité pour le personnel non-cadre (*cf. supra point 2.5*), à l'exception du délai de préavis qui est de 3 mois pour les cadres.

✓ **Point 8.7 : Classifications du personnel d'encadrement**

Les TAM sont régis par les niveaux IV à V des classifications, les cadres par les niveaux VI à VIII.

## POINT PRATIQUE 9 : PREVOYANCE

Les explications qui suivent incluent les modifications apportées au régime de prévoyance de la branche par l'avenant du 20 mai 2014, en attente d'extension (V. CCN art. 13-1 s. et avenant n°8 du 20 mai 2014).

Le point pratique a été diffusé par les assureurs AG2R La Mondiale et OCIRP, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014

Garanties	Employeur	Salariés
Décès/Invalidité absolue et définitive	0,34	0,00
Rente éducation	0,10	0,00
Incapacité temporaire de travail	0,10	0,30
Invalidité	0,16	0,40
<b>Total</b>	<b>0,70</b>	<b>0,70</b>

### A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015

*Modification du dispositif de portabilité au 1<sup>er</sup> juin 2015 :  
(voir page 6 de la brochure AG2R-La Mondiale jointe)*

Garanties	Employeur	Salariés
Décès/Invalidité absolue et définitive	0,34	0,00
Rente éducation	0,10	0,00
Incapacité temporaire de travail	0,11	0,33
Invalidité	0,19	0,41
<b>Total</b>	<b>0,74</b>	<b>0,74</b>

→ *Attention donc au changement de répartition des cotisations pour chaque garantie ; ce changement s'impose à tous les adhérents puis à toutes les entreprises après extension. Une information des instances sociales et des collaborateurs est recommandée. Les modifications s'imposent sans que les précomptes puissent être refusés par les salariés.*

**Les prestations. Voir la notice AG2R La Mondiale – OCIRP en annexe.**

## **POINT PRATIQUE 10 : COUVERTURE SANTE (NOUVELLE OBLIGATION LEGALE)**

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a organisé la généralisation de la couverture santé au profit de l'ensemble des salariés. Celle-ci s'échelonne dans le temps.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, à défaut d'accord de branche ou d'entreprise mettant en place un régime frais de santé, l'employeur engage chaque année une négociation annuelle obligatoire sur ce sujet (*Code travail art. L. 2242-11*).

L'accord interbranche du 18/11/2014 auquel la branche a adhéré s'applique aux entreprises de la branche.

Il revient donc aujourd'hui aux entreprises, qui n'ont pas d'ores et déjà de garanties équivalentes ou supérieures à ces garanties minimales, de mettre en place, à leur niveau, une couverture complémentaire santé pour leurs salariés d'ici au 1er octobre 2015, conformément aux obligations légales et conventionnelles en la matière.

Les entreprises sont libres du choix de l'assureur de cette couverture.

Dans le cadre de sa mission d'information, l'ensemble des branches signataires de l'accord du 18 novembre 2014 entend apporter son soutien aux entreprises qui le souhaitent et ne seraient pas encore « équipées d'un assureur », en référençant plusieurs solutions assurantielles conformes aux obligations légales et conventionnelles, et considérées comme adaptées aux entreprises de la coopération agricole et des industries agroalimentaires.

Se reporter à la note d'information santé diffusée le 1er trimestre 2015 et qui est en annexe.

## **POINT PRATIQUE 11 : SALAIRES CONVENTIONNELS**

### **Article 5.4 de la CCN**

Une grille de salaires minima est régulièrement négociée et communiquée par les Chambres syndicales des Employeurs, fixant les montants et la date d'application.

### **Article 5.5 de la CCN**

La branche a par ailleurs garanti une rémunération annuelle brute.

Cette garantie équivaut à 13 fois le salaire minimum mensuel conventionnel (les minima) pour une année pleine d'activité.

Cette garantie s'entend toutes primes comprises (primes de vacance, de fin d'année, bonus, etc...), à l'exception des remboursements de frais, des primes de transport, de nuisance, sujétions, d'ancienneté et majorations pour heures supplémentaires et de nuit.

Pour les conditions d'application détaillées, relire l'article 5.5 de la CCN.

## POINT PRATIQUE 12 : CONGES PAYES - CONGES ET ABSENCES

L'article 7.1 de la CCN ouvre au bénéfice des congés payés tels que définis par les articles L.3141-3 et suivants du Code du travail.

Il ne faut pas oublier que l'indemnité de congés est, selon l'article L.3141-22 du Code du travail, LA PLUS FAVORABLE issue de ces deux modes de calcul :

- 1) Soit le dixième de la rémunération brute totale, tel que défini à l'article L.3141-3 du Code du travail ;
- 2) Soit le montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

**NOTA :** C'est en fin de période de prise des congés d'une année que le double calcul d'indemnité a un sens pour mesurer lequel est le plus favorable pour le salarié. Le double calcul s'applique aussi en prenant en compte l'impact des congés supplémentaires d'ancienneté (article 7.2 de la CCN) au prorata des jours ouvrés qui sont ouverts en plus.

### ✓ **Point 12.1 : Congés supplémentaires d'ancienneté (art. 7.2 CCN)**

Précisément, la CCN instaure des congés supplémentaires d'ancienneté. Ces congés **NE SE CUMULENT PAS** avec les congés supplémentaires d'ancienneté déjà existants dans les entreprises.

Il est attribué aux collaborateurs un congé supplémentaire d'ancienneté à raison de :

- 1 jour ouvré après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrés après 25 ans d'ancienneté.

Ils ne peuvent être pris qu'après avoir épuisé le congé payé légal et n'ouvrent pas droit à congé supplémentaire de fractionnement.

Ils sont attribués au PRORATA du droit principal à congés payés. La rémunération est maintenue.

✓ **Point 12.2 : Congés des jeunes travailleurs (art. 7.4 CCN)**

Le personnel âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année N-1 et n'ayant pas travaillé pendant toute l'année de référence peut bénéficier d'un congé non rémunéré dans la limite de 5 semaines –droit à repos et non droit à congés payés (-> donc 5 semaines moins jours de congés payés obtenus par le travail).

✓ **Point 12.3 : Congés jeunes mères de famille (art. 7.5 CCN)**

Le congé supplémentaire rémunéré des mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année N-1 est de 2 JOURS OUVRES par enfant à charge.

✓ **Point 12.4 : autorisation d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés payés) (art. 7.7 CCN)**

- Mariage du salarié : 5
- Mariage d'un enfant du salarié : 1
- Décès du conjoint du salarié ou d'un enfant à charge (au sens fiscal du terme) : 3
- Décès du partenaire pacsé (art. L.3142-1 du Code du travail) : 2
- Décès des parents du salarié : 2
- Décès des beaux-parents du salarié, de ses grands-parents : 1
- Décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs du salarié : 1
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3
- *(Présélection militaire : n'existe plus, n'a donc plus d'objet)*

⇒ Ces autorisations d'absence sont valables A L'OCCASION de l'événement et sur présentation d'une pièce justificative.

⇒ Elles ne peuvent être différées, par exemple, pour être ajoutées aux congés payés.

✓ **Point 12.5 : congés et absences autorisés non rémunérés (art. 7.8 CCN)**

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année dans l'entreprise peut bénéficier d'un congé sans solde (au niveau branche) pour soigner son enfant à charge – au sens fiscal – malade ou accidenté sur présentation d'un certificat médical et à condition que ces congés soient proportionnels à la durée de maladie de l'enfant et que le total n'excède pas 15 jours par année civile.

✓ **Point 12.6 : congé de paternité (art. 7.9 CCN – art. L.1225-35 du Code du travail)**

Après la naissance de son enfant, le père salarié ainsi, le cas échéant, que le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée par un PACS ou vivant maritalement bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Ce congé entraîne suspension du contrat.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre en précisant la date à laquelle il y met fin.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le congé est pris dans les quatre mois (art. d.1225-8 du Code du travail). Un report est possible en cas :

- Soit d'hospitalisation (report des 4 mois à l'issue de l'hospitalisation) ;
- Soit en cas de décès de la mère (après le congé de 10 semaines prévu par l'article L.1225-28 du Code du travail).

## **POINT PRATIQUE 13 : FORMATION PROFESSIONNELLE**

**Mise à jour du chapitre IV « Apprentissage – Emploi et formation professionnelle » de la convention collective nationale au regard de la loi du 5 mars 2014, des décrets et de l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014**

*Le présent avenant substitue et remplace dans sa globalité l'actuel Chapitre IV de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, et de bière.*

### **Point 13.1 : L'apprentissage**

#### Définition de l'apprentissage

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il associe une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat et, sous réserve des dispositions des articles L. 6231-2 et suivants, des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage.

Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'employeur et la ou les entreprises susceptibles d'accueillir temporairement l'apprenti est fixé par le décret mentionné aux articles L. 6211-5 et L 6222-3 et suivants du code du travail.

#### Durée et conditions du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou illimitée. La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage durant le contrat est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier, sous réserve des dispositions des articles L. 6222-11, entre 1 et 3 ans ; elle est fixée dans les conditions

prévues par le décret mentionné à l'article L. 6222-14 du code du travail, en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin, par accord des deux parties, avant le terme fixé initialement.

Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes, sous réserve d'être âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage, sauf exception prévue à l'article L. 6222-2 du code du travail.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans au cours de l'année civile peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire conformément à l'article L.6222-1 du code du travail.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu 2 contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier centre de formation d'apprentis qu'il a fréquenté pour conclure un 3<sup>e</sup> contrat d'apprentissage du même niveau.

Il n'est exigé aucune condition de délai entre 2 contrats.

### Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par la réglementation, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage et en entreprise et à se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer au mieux sa mission dans les conditions de l'article L.6223-8 du Code du travail.

### Formation pratique de l'apprenti

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux

conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

### Salaire de l'apprenti

Le salaire de l'apprenti est fixé en pourcentages du Smic.

Les pourcentages sont fixés comme suit :

- 15 % du Smic pendant le premier semestre d'exécution du contrat ;
- 25 % du Smic (2e semestre) ;
- 35 % du Smic (3e semestre) ;
- 45 % du Smic (4e semestre) ;
- 60 % du Smic (5e semestre) ;
- 100 % du Smic (6e semestre).

En outre, ces pourcentages se trouvent majorés du fait de l'âge de l'apprenti de :

- plus 10 points à partir de 18 ans ;
- plus 20 points à partir de 21 ans ;
- plus 30 points à partir de 23 ans,

sans toutefois que cette majoration ait pour effet de porter le pourcentage obtenu à plus de 100 % du Smic.

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que les entreprises doivent verser aux apprentis le montant le plus élevé de la rémunération légale ou conventionnelle fixée en pourcentage du SMIC.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé par l'article D. 6222-26 du code du travail.

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- a) A 25 % du salaire minimum de croissance pendant la 1re année d'exécution du contrat ;
- b) A 37 % du salaire minimum de croissance pendant la 2e année d'exécution du contrat ;

c) A 53 % du salaire minimum de croissance pendant la 3e année d'exécution du contrat.

2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

a) A 41 % du salaire minimum de croissance pendant la 1re année d'exécution du contrat ;

b) A 49 % du salaire minimum de croissance pendant la 2e année d'exécution du contrat ;

c) A 65 % du salaire minimum de croissance pendant la 3e année d'exécution du contrat.

3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

a) A 53 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 1re année d'exécution du contrat ;

b) A 61 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 2e année d'exécution du contrat ;

c) A 78 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 3e année d'exécution du contrat.

Âge de l'apprenti	Année d'exécution du contrat		Loi	Convention collective (CCN)	Disposition la plus favorable
Jusqu'à 17 ans	1re	1er semestre	25 %	15 %	Loi
		2e semestre		25 %	Dispositions identiques
	2e	1er semestre	37 %	35 %	Loi
		2e semestre		45 %	CCN
	3e	1er semestre	53 %	60 %	CCN
		2e semestre		100 %	CCN
De 18 à 20 ans	1re	1er semestre	41 %	25 %	Loi
		2e semestre		35 %	Loi
	2e	1er semestre	49 %	45 %	Loi
		2e semestre		55 %	CCN
	3e	1er semestre	65 %	70 %	CCN
		2e semestre		100 %	CCN
De 21 à 22 ans	1re	1er semestre	53 %	35 %	Loi
		2e semestre		45 %	Loi
	2e	1er semestre	61 %	55 %	Loi
		2e semestre		65 %	CCN
	3e	1er semestre	78 %	80 %	CCN
		2e semestre		100 %	CCN
A partir de 23 ans	1re	1er semestre	53 %	45 %	Loi
		2e semestre		55 %	CCN
	2e	1er semestre	61 %	65 %	CCN
		2e semestre		75 %	CCN
	3e	1er semestre	78 %	90 %	CCN
		2e semestre		100 %	CCN

## **Point 13.2 : Formation professionnelle**

### ✓ **Point 13.2.1 : Préambule**

La formation est un investissement. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et leurs aspirations individuelles et sociales.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des entreprises par une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines, notamment par la qualification des salariés.

Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés. Elle a vocation à promouvoir la sécurisation des parcours professionnels en permettant à chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissance et de compétences pour favoriser son évolution professionnelle, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification pour les jeunes et certains salariés, en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- favoriser l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites, dans le cadre :
  - du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise ;

- du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative ;
  - du compte personnel de formation, en accord avec l'entreprise.
- développer les actions de formation en veillant à ce que la nature, durée, incitations et engagements auxquels ces actions donnent lieu dans le cadre des heures inscrites en CPF permettent de les adapter aussi bien pendant qu'en dehors du temps de travail.
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, et donc l'égalité professionnelle dans les emplois de l'entreprise ;
- assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation et par l'accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de projets professionnels.

### **Section 1 : Actions de formation professionnelle tout au long de la vie**

#### ✓ **Point 13.2.2 : Définitions**

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue et d'une typologie d'actions de formation :

1. Les actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française.
2. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle : elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle.
3. Les actions d'adaptation et de développement des compétences :
  - les actions d'adaptation des salariés : elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois et d'assurer une formation permettant de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois afin de favoriser le maintien dans l'emploi ;
  - les actions de développement des compétences des salariés : elles ont pour objet de développer les compétences d'un salarié soit dans l'exercice de son travail actuel soit pour lui permettre d'évoluer vers une autre qualification.
4. Les actions de promotion : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

5. Les actions de prévention : elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

6. Les actions de conversion : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.

7. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances : elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

8. Les actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-1 du code de la santé publique.

9. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

10. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche ou d'une certification visée, à l'art. 3.3 de l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire signé le 30 octobre 2014 et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

11. Les actions permettant de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article

- L. 335-6 du code de l'éducation ;

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;

- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle établis par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dans les conditions prévues par l'article L. 6314-2 du code du travail.

12. Les actions de formation continue relatives à l'amélioration du bien-être du salarié au travail (prévention des risques, gestes et postures).

13. Les actions de formation engagées dans le cadre de l'article L.323-3-1 du code de la sécurité sociale au bénéfice d'un salarié en arrêt de travail percevant les indemnités journalières.

14. Les actions de formation ouvertes et à distance se déroulant dans les conditions prévues par l'article L.6353-1 du code du travail.

✓ **Point 13.2.3 : La validation des acquis de l'expérience**

Les parties au présent accord considèrent que le dispositif de validation des acquis de l'expérience constitue une priorité dans la branche en ce qu'il permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche et enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les parties signataires demandent aux OPCA concernés de développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience en particulier en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite, dès lors qu'il remplit les conditions prévues.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront pour la préparation de leur dossier et de leur entretien avec le jury :

- d'un congé de 3 jours ouvrés rémunérés ;
- d'un accompagnement dans les conditions prévues par les articles L.6423-1 et R.6423-2 et suivants.

Les modalités de prise en charge de frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience seront définies dans l'accord de branche relatif aux certificats de qualification professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6313-12 du code du travail, les dépenses devront couvrir:

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération des salariés ;

- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent ;
- le cas échéant, les taxes sur les salaires.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE (voir l'article 4.2.11 pour le financement ci-après). Dans ce cadre, les sommes seront imputées sur les obligations au titre de la professionnalisation. Si l'employeur prend en charge la VAE au titre du plan de formation, il s'acquittera des frais afférents.

✓ **Point 13.2.4 : L'accès aux actions de formation**

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est ainsi assuré :

1. A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L.6312-1 du code du travail.
2. A l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini aux articles L. 6322-1 et suivants du code du travail.
3. A l'initiative du salarié pour la mobilisation du compte personnel de formation prévu à l'article L.6323-1 du code du travail.
4. Dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues à l'article L.6324-1 du code du travail
5. Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L.6325-1 du code du travail.

## Section 2 : Objectifs de la formation professionnelle

### ✓ Point 13.2.5 : Les objectifs et priorités de la formation professionnelle dans le secteur

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances, notamment en raison de la modification de l'environnement et de l'évolution technologique.

La définition de ces orientations et l'ordre des priorités feront l'objet d'un examen régulier par la commission paritaire de l'emploi qui peut formuler, à cette occasion, toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications compétent. Les propositions de la CPNEFP sont validées par la commission sociale paritaire.

Dans cette perspective, elles jugent essentielles les spécialités de formation suivantes, selon l'affectation de la formation ci-dessous précisée :

PF : plan de formation ;

PP : période de professionnalisation ;

CP : contrat de professionnalisation

CPF : compte personnel de formation ;

Actions prioritaires :

– technologies industrielles, fondamentales et de transformation, y compris les spécialités pluri-technologiques des transformations (PF, PP, CP ou CPF) ;

– maintenance des équipements et travaux neufs (PF, PP, CP ou CPF) ;

– transport, manutention, magasinage, logistique (PF, PP, CP ou CPF) ;

– secrétariat, achat, activité commerciale, marketing (PF, PP, CP ou CPF) ;

– finances, comptabilité, gestion juridique (PF, PP, CP ou CPF) ;

– ressources humaines, management et gestion de projets (PF, PP, CP ou CPF) ;

– préparation à l'exercice de la fonction tutorale (PF, CPF) ;

– bureautique, informatique de gestion (PF, PP, CP ou CPF) ;

- informatique, traitement de l'information et réseaux (PF, PP, CP ou CPF) ;
- communication et information (PF, PP, CP ou CPF) ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, risques industriels (PF, CPF) ;
- alphabétisation, langage des signes (PF, CPF) ;
- recherche et développement, laboratoires (PF, PP, CP ou CPF) ;
- sécurité environnementale, sécurité alimentaire et qualité des produits (PF, PP, CP ou CPF);
- préservation de l'employabilité notamment des premiers niveaux de qualification en leur apportant un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (lecture, écriture, transmission des consignes, etc.) permettant ensuite d'accéder à des formations qualifiantes et/ou diplômantes (PF, PP, CP ou CPF) ;
- préservation de l'employabilité des seniors pour mieux leur permettre d'accéder à de nouveaux emplois et pour leur permettre de suivre l'évolution des emplois (PF, PP, CP ou CPF) ;
- actions de formation favorisant le reclassement des salariés déclarés inaptes au poste de travail ou à certains travaux (PF) ;
- développement des compétences personnelles et professionnelles, des compétences linguistiques, des formations diplômantes et certifiantes (PF, PP, CP ou CPF) ;
- développement de la culture scientifique et technique (PF, PP, CP ou CPF).

Le personnel d'encadrement qui exerce, dans sa fonction d'organisation et d'animation, une responsabilité directe de formation bénéficiera, à son niveau, d'une formation appropriée au titre du plan de formation.

Les parties signataires favorisent les formations débouchant sur des certifications, des diplômes ou des titres homologués et agiront en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

L'utilisation du CPF à l'initiative du salarié, telle qu'énumérée ci-dessus, ne vaut que pour les formations qualifiantes ou certifiantes.

✓ **Point 13.2.6 : Le programme pluriannuel de formation**

Dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les politiques de formation des entreprises prennent en compte, en fonction

de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus.

Il est, notamment, rappelé que la négociation obligatoire sur la GPEC au niveau des entreprises et des groupes incluent le thème des grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle, les objectifs du plan de formation, les publics prioritaires et les connaissances et compétences à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord.

Il est désormais possible, suite à un accord d'entreprise, d'établir un plan de formation pour une durée de trois ans.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques, de l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Le programme pluriannuel est actualisé chaque année.

Conformément à l'article L.2323-40 du code du travail, le comité d'entreprise est consulté au cours du dernier trimestre précédent la période couverte par le programme.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Le programme pluriannuel pourra s'appuyer sur les conclusions réalisées par la CPNEFP ainsi que sur celles de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

### **Section 3 : Plan de formation**

#### **✓ Point 13.2.7 : Dispositions relatives au plan de formation**

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation entrant dans le cadre du CPF, de la VAE, des périodes de professionnalisation et de desiderata personnels en lien avec les besoins de l'entreprise.

Ainsi, lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Les actions de formation doivent aussi concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus par la branche.

✓ **Point 13.2.8 : Les typologies des actions du plan de formation**

Les parties signataires prennent en compte les dispositions légales définies aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

Le plan de formation comporte deux catégories d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

#### **Section 4 : Le compte personnel de formation**

✓ **Point 13.2.9 : Droit au compte personnel de formation**

Il est rappelé que le compte personnel de formation peut être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment aux articles L.6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux apprentis. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Conformément à l'article L.6323-11 al. 2, lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due

proportion du temps de travail effectué. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiels bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;
- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre de financements affectés au CPF, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Le traitement automatisé de données à caractère personnel externe à l'entreprise, dénommé "système d'information du compte personnel de formation", dont les modalités de mise en œuvre sont fixées par le décret n°2014-1717 du 30 décembre 2014, permet la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le compte personnel de formation.

Chaque salarié aura de ce fait la possibilité de disposer, dans le cadre du système d'information sur son CPF, d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont lui seul aura l'accès.

Lors de chaque embauche, l'employeur informera le salarié qu'il doit activer son CPF.

✓ **Point 13.2.10 : Actions de formation éligibles**

Les actions de formation éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF), au titre des listes élaborées par la commission paritaire de la branche professionnelle conformément à l'article L.6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification prévue au présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.

Sont prioritaires :

- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;
- les formations permettant l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences professionnelles et les actions relatives à l'accompagnement de la VAE ;
- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié.

Ainsi, ces actions vont être mises en œuvre principalement pour les salariés considérés comme prioritaires par l'article L.6323-14 du Code du travail auquel il est fait renvoi

✓ **Point 13.2.11 : Financement des actions de formation**

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM dans le respect des dispositions législatives et réglementaire en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des frais de rémunération lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge et est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées, et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF, seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

S'agissant des frais de rémunération, conformément à l'article R. 6323-5 du code du travail, la prise en charge par l'OPCALIM se fait dans la limite de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte.

- Abondements du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des différentes branches de la filière alimentaire ;
- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

- co-investissement employeur/salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF, pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financé en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L.6324-1 du code du travail ;
- et/ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre du compte personnel de formation ;
- et/ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

## **Section 5 : Congé individuel de formation**

### ✓ **Point 13.2.12 : Financement**

Les entreprises et établissements relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation aux organismes territoriaux paritaires interprofessionnels agréés par le ministre chargé de la formation professionnelle, dénommés « Fonds de gestion du congé individuel de formation » (Fongecif).

Les entreprises à établissements multiples versent cette contribution aux organismes interprofessionnels régionaux dont relèvent leurs différents établissements.

### ✓ **Point 13.2.13 : Définition et règles d'utilisation**

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre des périodes de professionnalisation.

La personne qui demande un congé individuel de formation peut décider de mobiliser son compte personnel de formation, notamment si après validation de sa demande par l'OPACIF elle a un « reste à charge ». Les coûts pédagogiques sont pris en charge par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

A l'issue du congé individuel, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

## **Section 6 : Contrat de professionnalisation**

### ✓ **Point 13.2.14 : Bénéficiaires**

Le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus :
  - qui ont validé un second cycle d'étude secondaire ou qui sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
  - qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM, ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par le conseil d'administration d'OPCALIM.

### ✓ **Point 13.2.15 : Nature du contrat**

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée minimale de l'action de professionnalisation ou du contrat peut être portée à 24 mois, respectivement pour un contrat à durée déterminée ou indéterminée, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle,
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi,
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L.5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Si le contrat est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maladie, de maternité, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

✓ **Point 13.2.16 : Nature de la formation et tutorat**

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation pour les CDD ou de la durée de l'action de formation pour le CDI notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Il peut d'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

✓ **Point 13.2.17 : Les frais de formation**

Donnent lieu, en priorité, à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les CQP de la branche, dont la liste est établie par la CPNEFP ;
- les CAP, BEP, Bac Pro, BTS, CFG ;
- les licences professionnelles, et conformes aux priorités et objectifs définis à l'article 4.2.5 du présent chapitre pour les contrats de professionnalisation ;
- les masters 1 et 2.

Cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant modifiée, en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en fonction également des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA.

Les parties au présent accord définissent comme prioritaires les publics suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation définies se fait sur la base des forfaits horaires prévus sous réserve des dispositions de l'article D.6332-87 du code du travail.

✓ **Point 13.2.18 : Rémunération**

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

- a) Pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI :
- 60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
  - 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour atteindre:

- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

b) Pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI : 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus percevront la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

## **Section 7 : Périodes de professionnalisation**

### ✓ **Point 13.2.19 : Bénéficiaires**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formation enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ou ouvrant droit à un CQP. Elles sont ouvertes aux catégories de salariés suivantes, notamment:

- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou dont le métier risque de souffrir, actuellement ou dans le futur, d'un manque de compétence, conformément aux priorités définies à l'article 4.2.5 de l'accord de branche;
- les salariés ayant 3 années d'ancienneté qui reprennent leur activité après une longue période d'absence (au moins 12 mois consécutifs) et en raison de laquelle leurs compétences ont besoin d'être actualisées ou mises à niveau ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à savoir les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

✓ **Point 13.2.20 : Objectifs**

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir:

- une qualification, soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit figurant sur la liste établie par la CPNEFP de la branche (CQP), soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (SCC), formations figurant dans l'inventaire national.

La CPNEFP définira les objectifs des actions de formation, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou moyen terme, ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les éléments du contrat de filière.

La prise en charge par l'OPCA des actions de formation se fait sur la base du forfait prévu à cet effet.

✓ **Point 13.2.21 : Conditions au départ en formation**

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé, dans un délai maximum de 1 an, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

✓ **Point 13.2.22 : Modalités**

Les périodes de professionnalisation peuvent avoir lieu, soit par abondement du compte personnel de formation soit de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Si les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, le temps de formation étant alors assimilé à du temps de travail effectif.

Conformément aux règles applicables aux actions de formation qu'elles se déroulent, dans le cadre du CPF ou du plan de formation, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile, conformément à l'article L.6324-9 du code du travail.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Conformément à l'article L.6321-8 du code du travail, les engagements de l'entreprise portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé et les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Lorsque la qualification visée doit être sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique, l'employeur, en liaison avec l'organisme de formation signataire de la convention, s'assure de la présentation de l'intéressé aux épreuves prévues.

Lorsque la qualification visée a été définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par ladite commission paritaire.

Lorsque la qualification visée est une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective, l'évaluation de la formation reçue est réalisée à l'initiative de l'employeur en liaison avec le tuteur et l'organisme signataire de la convention de formation.

## Section 8 : Accompagnement individualisé du salarié

### ✓ **Point 13.2.23 : L'entretien professionnel et le bilan de compétences**

Tout salarié pourra prétendre, à l'initiative de l'entreprise ou à son initiative, à un entretien professionnel tous les deux ans. Chaque salarié sera informé dès son embauche qu'il bénéficie de l'application des dispositions de l'article L.6315-1 du code du travail relatif à l'entretien professionnel.

Cet entretien portera notamment sur l'adéquation entre le contenu de l'emploi et la pratique professionnelle du salarié, sur la nécessité d'actions de formation professionnelle, soit pour favoriser cette adéquation, soit pour permettre son évolution professionnelle, soit pour favoriser le développement des compétences, avec un objectif de développement de l'employabilité.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnés ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L.6323-13 du Code du Travail.

Les modalités d'organisation de ces entretiens pourront être définies par accord d'entreprise ou, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

A tout le moins, afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins deux semaines à l'avance, disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera à cette fin informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, chaque partie consigne ses positions ou observations sur le document.

En cas de refus du salarié de participer à l'entretien, celui-ci sera constaté et ne pourra, en aucun cas, être considéré comme fautif.

En cas de refus de l'entreprise de participer à l'entretien, il appartient au salarié de saisir les délégués du personnel de l'entreprise.

Ces entretiens devront être réalisés à une période permettant leur prise en compte dans la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

Indépendamment du congé de bilan de compétences après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, après 45 ans, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité dans le cadre du CIF. Ce congé de bilan pourra donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

## **Section 9 : Dispositions particulières liées à certaines actions de formation**

### ✓ **Point 13.2.24 : Priorités des titulaires de formations certifiantes, qualifiantes...**

Les entreprises s'engagent, après avoir dressé un bilan de la formation suivie – dans la mesure où l'intéressé a fréquenté le stage avec assiduité et a satisfait aux épreuves prévues à l'issue du stage – à donner à égalité de compétences priorité à l'examen de la candidature du salarié à un poste correspondant à ses nouvelles qualifications si ce poste est disponible dans l'entreprise.

Dans cette perspective, les parties rappellent qu'en application de l'article 3.13 de la présente convention collective, la liste des postes disponibles est affichée et communiquée au comité d'établissement ou d'entreprise, et à défaut aux délégués du personnel.

### ✓ **Point 13.2.25 : Clause de dédit formation**

Les clauses de dédit formation, pour être licites dans le cadre de la jurisprudence, doivent constituer la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des coûts supérieurs aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective et qu'elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner.

Par exception, il est rappelé qu'est nulle et de nul effet toute clause de remboursement par le titulaire du contrat à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture d'un contrat de professionnalisation.

## **Section 10 : Dispositions diverses**

### ✓ **Point 13.2.26 : Accueil et suivi des bénéficiaires des actions de professionnalisation**

Les bénéficiaires des contrats de professionnalisation devront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, être suivis par un tuteur.

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit être désigné par l'employeur. Le tuteur est un salarié qualifié de l'entreprise ou le chef d'entreprise qui justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il est susceptible d'être choisi dans toutes les catégories professionnelles, en fonction de ses aptitudes pédagogiques, renforcées par une formation à l'exercice du tutorat, comprenant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction.

Il appartiendra au tuteur, en liaison avec les différents services concernés de l'entreprise :

- d'accueillir, d'informer et de guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- d'organiser dans l'entreprise l'activité des salariés en contrat de professionnalisation afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec les organismes chargés des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux professionnels et technologiques à l'extérieur de l'entreprise.

Le tuteur assure par ailleurs la liaison avec l'organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du jeune et avec l'organisme de suivi.

Les entreprises prendront en compte l'exercice du tutorat dans le cadre de leur évolution professionnelle.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et sa mission.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission formation du comité d'entreprise le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Les signataires de l'accord considèrent comme prioritaire le financement, dans la limite des plafonds prévus par décret :

- des coûts liés à la fonction tutorale engagés par les entreprises ;
- des actions de formation des tuteurs précisées à l'alinéa 3 du présent article.

Les bénéficiaires des périodes de professionnalisation bénéficieront d'un tutorat dans les conditions d'acquisition d'un CQP.

✓ **Point 13.2.27 : L'égalité hommes et femmes dans le domaine de la formation professionnelle**

Les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, prendront en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNEFP pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle. La CPNEFP pourra préconiser des solutions susceptibles de lever les obstacles auxquels se heurtent certains salariés, les empêchant de partir en formation.

Dans les entreprises qui sont tenues d'engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, les parties signataires incitent les chefs d'entreprise à prendre en compte les résultats de cette négociation lors de l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

En tout état de cause, les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et permettre d'ouvrir à ces dernières des possibilités de promotion et de rémunération équivalentes à celles des hommes.

A cet égard, les stages de formation devront, de préférence, être organisés au plan local afin que les salariés qui ont des difficultés pour se déplacer en raison de leur situation familiale puissent y participer sans trop d'inconvénients.

Lorsque les actions de formation sont organisées dans une localité différente de celle du lieu de travail, les entreprises prendront en charge en particulier les frais supportés par les stagiaires (hébergement, repas, transport).

✓ **Point 13.2.28 : La formation dans les PME**

Etant donné le rôle essentiel de ces entreprises en termes d'emploi, les parties demandent à l'OPCA compétent de développer l'information en direction des responsables de ces entreprises, des représentants du personnel et des salariés sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les salariés de ces entreprises.

Dans cette perspective, les parties signataires invitent les PME à organiser à l'attention de ce public une journée de formation sur le nouveau dispositif, prise en charge par l'OPCA.

Pour les entreprises employant moins de 10 salariés, des priorités de financement des actions de formation seront définies en lien avec l'OPCA.

✓ **Point 13.2.29 : La construction européenne et la formation professionnelle**

Afin de faciliter, au niveau de la branche, la prise en compte de la dimension européenne de la formation, les partenaires sociaux se tiendront informés des évolutions européennes en matière de formation et qualification intéressant les secteurs d'activités et participeront, au besoin, à l'étude des moyens de formation qui permettront à des salariés ressortissants des Etats Membres, d'obtenir ou de bénéficier d'un niveau de qualification équivalant à celui de leurs homologues français.

**Section 11 : Partenaires de la formation professionnelle dans l'entreprise**

✓ **Point 13.2.30 : La consultation du comité d'entreprise**

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés ont pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise.

Ils formulent à leur initiative et examinent à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Ils interviennent notamment dans les domaines suivants :

a) Les orientations de la formation professionnelle

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies. Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir qui doit tenir compte des orientations définies ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont également consultés sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation.

b) Les contrats de professionnalisation

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation et de leur suivi ;
- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation (article D.2323-6 du code du travail).

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue aux articles L. 2323-57 et suivants du code du travail.

c) L'apprentissage et la formation des jeunes

Dans le cadre de l'article R. 2241-9, 5°, du code du travail, les signataires considèrent qu'il appartient aux entreprises de définir leurs objectifs et leurs priorités en termes de niveaux et d'effectifs à former. Par ailleurs, pour les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, il est fait référence à la réglementation en vigueur.

En conséquence, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis et, notamment :

- Les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- Le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;
- Les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
- Les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
- L'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;
- Les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage ;
- Les conditions de formation des maîtres d'apprentissage.

Afin de faciliter cette consultation, les informations utiles sont données aux membres du comité par son président. Les mêmes informations écrites sont transmises aux délégués syndicaux.

En cas d'effectif inférieur à 50 salariés, un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue est présenté aux délégués du personnel.

✓ **Point 13.2.31 : La commission de formation**

La commission de la formation doit concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Les documents d'information relatifs à la formation seront également transmis aux délégués syndicaux.

Le temps passé par les membres de cette commission aux réunions convoquées par l'entreprise leur est payé comme temps de travail. En l'absence de crédit d'heures légal ou de crédit complémentaire déjà accordé par l'entreprise, le temps passé par les membres de la commission à l'examen du plan de formation est payé comme temps de travail dans la limite d'une durée globale qui ne peut excéder 20 heures par an.

✓ **Point 13.2.32 : Négociation sur les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise**

Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle qui conformément à l'article L.2242-8 du code du travail peut porter sur la formation professionnelle.

Tous les trois ans, dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage conformément à l'article L2242-15 du code du travail, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1, une négociation portant sur les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

Cette négociation a lieu sans préjudice de la négociation triennale sur la mise en place d'un dispositif de GPEC, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du CPF, de VAE, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 du code du travail.

## **Section 12 : Partenaires de la formation professionnelle au niveau de la branche**

### ✓ **Point 13.2.33 : La commission nationale paritaire interalimentaire**

Les parties manifestent leur intérêt pour les travaux de la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi et en particulier pour l'élaboration des listes d'actions de formation à caractère professionnel établies paritairement. Elles souhaitent que ces listes soient largement diffusées, pour information, tant aux entreprises qu'aux comités d'entreprise.

### ✓ **Point 13.2.34 : La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)**

La CPNEFP est chargée de suivre l'application du présent accord. Dans les domaines de compétences prévus par les parties signataires, la CPNEFP a un rôle d'impulsion en définissant, complétant et actualisant les objectifs, priorités et actions de formation.

La CPNEFP aura des contacts réguliers avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) auquel elle pourra proposer des suggestions et études.

L'OPMQ informera et considérera la CPNEFP comme un partenaire actif en charge de faire remonter toutes les informations et propositions vers lui qui lui permettra de procéder à l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, dont elle est notamment chargée.

✓ **Point 13.2.35 : L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est organisé au niveau interbranches.

La branche est partie prenante de l'OPMQ créé par les partenaires sociaux par accord du 6 décembre 2004.

L'accès au site de l'OPMQ peut s'effectuer via le site de la CPNEFP de la branche ([www.cpnef.info](http://www.cpnef.info)).

✓ **Point 13.2.36 : L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)**

L'OPCA désigné par les partenaires sociaux est l'OPCALIM.

## **Point 13.3 : Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP)**

### ✓ **Point 13.3.1 : Préambule**

Le présent accord fixe, conformément à la réglementation en vigueur et à la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières, les dispositions de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans les secteurs d'activités ci-dessus précisés par rapport au champ de la convention collective nationale.

Il est applicable aux entreprises et établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

### **I. – Orientations relatives au développement des certificats de qualification professionnelle**

#### ✓ **Point 13.3.2**

Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les certificats de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et aux salariés de la profession remplissant les conditions requises. Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences, notamment la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

#### ✓ **Point 13.3.3**

Les certificats de qualification professionnelle reconnaissent un ensemble de compétences et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi.

Leur préparation nécessite un accompagnement pédagogique approprié.

## II. – Modalités de création des certificats de qualification professionnelle

### ✓ Point 13.3.4

Les parties signataires peuvent mandater la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle en vue de l'étude des référentiels de formation débouchant sur des CQP (cahier des charges pédagogiques...) ainsi que l'organisation de la procédure d'examen et les modalités de délivrance aux salariés des CQP, par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du secteur des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

### ✓ Point 13.3.5

La décision de valider un CQP est prise par accord entre les parties signataires, après élaboration d'un cahier des charges par la commission paritaire visée à l'article 4.3.4 (CPNEFP).

Ce cahier des charges doit comporter notamment :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les conditions de mise en œuvre d'un CQP et les domaines de compétences évalués ;
- l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, en continu et finale.

Chaque cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

La liste des CQP validés par les parties signataires est mise à jour régulièrement.

## III. – Publics visés et organisation de la préparation des CQP

### ✓ Point 13.3.6

La préparation d'un CQP basée sur le volontariat peut être proposée par tout employeur, aux salariés des entreprises et établissements de la profession ou demandée de ces derniers, pour développer leurs compétences en vue d'une qualification ou d'une requalification.

✓ **Point 13.3.7**

Toute demande d'inscription est faite à l'initiative de l'entreprise, auprès du secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle qui en assure la transmission à l'OPCA.

La préparation des CQP est organisée dans les conditions prévues par le cahier des charges visé à l'article 4 ci-dessus.

Lorsque cela s'avère nécessaire, la commission paritaire visée à l'article 4.3.4 peut exiger qu'une action de formation spécifique s'inscrivant dans le plan de formation de l'entreprise soit préalable à la préparation des CQP.

✓ **Point 13.3.8**

Les CQP ne peuvent être délivrés par la CPNEFP qu'aux salariés qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges précité.

Pour le passage de ces épreuves un jury national est constitué.

La composition du jury national est la suivante :

- un représentant des employeurs n'appartenant pas à l'entreprise concernée ou à une des entreprises entrant dans le champ d'application d'un même accord de groupe ;
- un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par le collège « salariés » de la CPNEFP ;
- un représentant de l'OPCA dont relève l'entreprise ;
- un représentant de l'organisation professionnelle couvrant le champ d'activité de l'entreprise concernée, désignée par les collèges de la CPNEFP.

En cas de besoin, le tuteur et/ou le formateur peuvent être présents à titre consultatif et entendus par le jury. Toutefois, un représentant de la branche désigné par la CPNEFP pourra présenter le dossier du (des) candidat(s) en lieu et place des tuteurs et formateurs.

Le secrétariat du jury est assuré par le secrétaire de la CPNEFP.

Les missions du jury sont de valider les résultats et de donner un avis sur l'attribution du CQP.

Le jury CQP se réunit au moins deux fois :

- en amont de l'épreuve finale, pour examiner les référentiels adaptés, le livret de suivi et les épreuves finales ;
- en aval, pour valider et apprécier les résultats aux épreuves et ceux contenus dans le livret de suivi.

Le CQP est attribué lorsque chaque module (ou domaine) de compétences est validé (acquisition du module si le candidat a obtenu au moins 5 points sur 9).

Dans l'hypothèse où il se trouverait dans l'impossibilité de produire un avis favorable pour l'obtention du certificat, le jury CQP indiquera les domaines (ou modules) de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve. La durée de validité d'un module acquis ne peut excéder une période d'activité sans interruption dans l'entreprise de 3 années.

Par ailleurs, la durée de validité du parcours CQP est de 5 ans maximum à compter de la date d'information par l'entreprise après du secrétariat de la CPNEFP, de l'entrée dans le parcours CQP du candidat.

La CPNEFP délivre les certificats de qualification professionnelle répondant aux conditions du présent accord ; ces certificats sont imprimés à entête de l'OPCA concerné et sous sa responsabilité.

#### **IV. – Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications**

##### **✓ Point 13.3.9**

Seuls les CQP élaborés et mis en œuvre dans les conditions et selon les modalités prévues par la branche jusqu'alors et au présent accord peuvent être pris en compte dans les classifications professionnelles figurant dans la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, et de bière.

La CNP transmettra à la commission nationale de la certification professionnelle la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les CQP qu'elle estimerait utiles de faire enregistrer.

## **Point 13.4 : Le financement des certificats de qualification professionnelle (CQP)**

### **✓ Point 13.4.1 : Préambule**

Par accord sur la formation professionnelle, signé le 14 février 2005, les partenaires sociaux de la branche ont réaffirmé leur attachement au développement de la formation professionnelle au sein des entreprises de la branche et à la reconnaissance des acquis professionnels au travers du dispositif de validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des titres et diplômes, ainsi que les bilans de compétences qui y sont attachés.

Consciente de l'enjeu de la validation des acquis de l'expérience pour les salariés et les entreprises, la branche a déjà mis en place des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Souhaitant développer et élargir les initiatives déjà prises, les partenaires sociaux de la branche envisagent dans le présent accord les moyens financiers pour une politique active de reconnaissance des acquis de l'expérience et plus particulièrement des CQP à son niveau.

Il a ainsi été convenu ce qui suit.

### **✓ Point 13.4.2 : Montant de la contribution des entreprises à ce financement**

Il est institué à la charge des entreprises occupant au moins 10 salariés l'obligation de consacrer à ce financement une part de la contribution obligatoire telle que prévue aux articles L. 6331-9 et suivants et R. 6331-9 du Code du Travail.

Pour ce faire, les entreprises concernées se réfèrent aux dispositions de l'accord de la filière alimentaire du 30 octobre 2014, qui s'appliquent, à l'exclusion de toute autre disposition conventionnelle et sans cumul possible, et notamment l'article 4.2.4 « Contribution spécifique multibranche ».

En application des nouvelles dispositions de l'article L.6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies conformément à l'accord de la filière alimentaire du 30 octobre 2014.

✓ **Point 13.4.3 Les frais imputables sur les fonds**

Seront imputables sur les fonds ainsi collectés, notamment :

1. Pour la création des CQP

– les frais liés à la création, l'étude et la mise en œuvre de nouveaux certificats de qualification professionnelle au niveau de la branche professionnelle.

2. Pour l'organisation des jurys

Les frais (salaires, déplacements, hébergements) engagés par les entreprises pour leurs salariés membres de jury des CQP, et le cas échéant, les frais d'accompagnement assurés par les services de l'OPCA.

Le remboursement par l'OPCA désigné par la branche se fera selon des critères déterminés annuellement entre l'OPCA et la CPNEFP.

Les frais liés à l'accompagnement des entreprises dans leur développement de CQP.

Les demandes individuelles d'entreprises sont transmises directement auprès d'OPCALIM.

Les projets initiés par la CPNEFP font l'objet d'une demande de prise en charge directe auprès d'OPCALIM.

Une fois par an, un bilan des engagements relevant de la branche est fait auprès de la CPNEFP.

✓ **Point 13.4.4 : Pouvoirs de contrôle de la CPNEFP**

Les parties signataires conviennent que la CPNEFP opère un contrôle de l'utilisation des fonds. En cas de difficulté, la CPNEFP saisit la commission sociale paritaire.

Une fois par an, l'OPCA désigné par la branche transmet et présente les comptes de l'exercice passé, à la CPNEFP qui émet un avis.

Une approbation des comptes sera faite par la commission sociale paritaire.

### **Point 13.5 : Formation des cadres et des forces de vente**

Dans le cadre de leur activité annuelle, les cadres et forces de vente pourront, à leur demande, bénéficier d'un temps de formation.

Dans le cadre d'un projet visant à l'acquisition de nouvelles compétences (projet professionnel spécifique ou amélioration de l'employabilité) et après accord de la hiérarchie dans une logique de co-investissement, le salarié volontaire pourra utiliser tout ou partie des jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail pour une formation dont l'ensemble des coûts sera pris en charge par l'entreprise, après accord de l'employeur.

Des modalités complémentaires d'application pourront être négociées au niveau des entreprises en fonction de leur organisation et des spécificités des fonctions concernées.

L'ensemble de ce dispositif fera l'objet d'information et d'échanges au sein de la commission formation et vient en complément du plan annuel de formation.

# ANNEXE

Notice d'information AG2R La Mondiale – OCIRP à l'ensemble du personnel – garanties arrêt de travail et décès.