VERSION A JOUR AU 28 NOVEMBRE 2025

Convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1er octobre 2024 modifiée

A jour des avenants n°1 du 8 juillet 2025, n°2 et n°3 du 18 novembre 2025

A jour de l'arrêté d'extension du 20 novembre 2025 publié au JO le 27 novembre 2025

Organisations d'employeurs :

- La Fédération des Entrepreneurs de Boulangerie (FEB)
- Le Syndicat National des Industriels et Professionnels des Œufs (SNIPO)

Organisations syndicales des salariés :

- La Fédération Générale Agro-alimentaire CFDT (FGA-CFDT)
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation des Tabacs et activités annexes FO (FGTA-FO)
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forêts CGT (FNAF-CGT)
- La Fédération des syndicats CFTC « Commerce, Services et Force de Vente » (CFTC CSFV)
- La Fédération Nationale Agroalimentaire CFE-CGC (CFE-CGC AGRO)

Préambule* :

**Modifié par l'avenant n°1 du 8 juillet 2025*

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales

représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule Convention Collective Nationale.

Cette démarche s'inscrivait dans le cadre légal consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et L. 2261-33 du code du travail.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux, ont souhaité fusionner l'ensemble des dispositions conventionnelles des deux conventions collectives au sein d'une convention collective unique adaptée aux évolutions sociétales, juridiques ou encore économiques permettant aux entreprises et aux salariés de ces différents secteurs de disposer d'un outil conventionnel adapté.

La présente convention collective résulte donc de travaux paritaires menés dans un esprit de modernisation et d'amélioration des dispositions précédentes.

Outre les nouvelles stipulations négociées et celles mises à jour, la présente convention collective intègre les accords de branche qui ont pu être négociés depuis le rapprochement des champs, tels que :

- L'accord du 30 mai 2023 relatif à l'épargne salariale ;

- L'avenant du 12 juillet 2023 à l'accord du 1er décembre 2020 relatif à la formation professionnelle ;

- L'accord du 30 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance harmonisé ;

- L'accord du 30 novembre 2023 relatif au régime de frais de santé harmonisé ;

- L'accord du 23 avril 2024 relatif à la classification dans les secteurs des Entrepreneurs de la Boulangerie, de la Viennoiserie, de la Pâtisserie et des Professionnels de l'œuf.

Enfin, les partenaires sociaux conviennent que la présente convention collective remplace et se substitue à toutes les dispositions conventionnelles existantes à sa date d'entrée en application et devient la seule norme sociale de la branche à l'exception des accords interbranches relatifs à la formation professionnelle et à l'épargne salariale en vigueur ainsi que l'accord du 5 avril 2022 relatif à la mise en place du fonds du paritarisme.

Table des matières

Titre I : Dispositions générales 4
Chapitre I : Champ d'application 4
Chapitre II : Grands principes conventionnels 5
Chapitre III : Dialogue social au niveau de la branche 6
Sous chapitre I : La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) 6
Chapitre IV : Dialogue social au niveau de l'entreprise et droit syndical 15
Titre II : Classification 16
Titre III : Contrat de travail 32
Chapitre I : Conclusion du contrat de travail 32
Chapitre II : Exécution du contrat de travail 36
Chapitre III - Suspension du contrat de travail 44
Chapitre IV : Rupture du contrat de travail 48
Titre IV : Durée, aménagement et organisation du temps de travail 51
Chapitre I : Durée du travail 51
Chapitre II : Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail 55
Chapitre III : Conventions de forfaits annuels en jours 59
Chapitre V : Travail de nuit 63
Chapitre VI : Temps partiel 68
Chapitre VII : Astreintes 69
Chapitre VIII : Compte épargne-temps 71
Titre V : Prévention, santé et sécurité 75
Chapitre I : Information et formation des salariés 75
Chapitre II : Prévention des risques professionnels 77
Chapitre III : Prescriptions particulières en matière de prévention, de santé, de sécurité et des conditions de travail 78
Titre VI : Formation professionnelle 80
Chapitre I : Généralités 80
Chapitre II : Certificats de qualification professionnelle de la branche 81
Titre VII : Santé, prévoyance et retraite complémentaire 88
Chapitre I : Santé 88
Chapitre II : Prévoyance 105
Chapitre III : Retraite complémentaire 120
TITRE VIII : Epargne salariale 121
TITRE IX : Dispositions finales 121

Titre I : Dispositions générales

Chapitre I : Champ d'application

Article 1 - Champ d'application*

**Modifié par l'avenant n°1 du 8 juillet 2025 et l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

La présente convention est rédigée conformément aux articles L. 2221-1 et suivants du code du travail.

Elle règle, sur le territoire national, les rapports et conditions de travail entre les employeurs définis ci-après et les salariés liés avec eux par un contrat de travail.

Les employeurs concernés sont ceux assurant la fabrication, et/ ou la transformation, et/ ou la vente de produits de boulangerie, de pâtisserie et/ ou viennoiserie. Est incluse dans ce champ l'activité de transformation de produits typiques de boulangerie ou de viennoiserie ou de pâtisserie, en produits salés à consommer en l'état.

Le caractère industriel de ces activités résulte des spécialités ci-après :

a) Fabrication et vente de produits non finis de boulangerie, pâtisserie et/ ou viennoiserie (crus-frais ou surgelés-, précuits-frais ou surgelés-, crus et précuits conservés par une autre méthode que la surgélation).

b) Transformation, cuisson et vente de produits cités à l'alinéa précédent (les établissements exerçant cette activité sont généralement dénommés " terminaux de cuisson ", que la cuisson s'effectue ou non devant le consommateur).

c) Fabrication et vente de produits frais de pâtisserie, le caractère industriel résultant du fait que la vente au détail est inférieure à la moitié des ventes totales de pâtisserie.

d) Fabrication et vente de produits finis frais de boulangerie et/ ou viennoiserie dans les établissements ayant un caractère industriel, c'est-à-dire répondant au moins à 3 des critères ci-dessous :

1. Panifier au moins 5 400 quintaux par an ;

2. Employer au moins 20 personnes, dont au moins 2 cadres, y compris le patron, quel que soit le statut juridique de celui-ci ;

3. Justifier d'une surface de cuisson d'au moins 30 mètres carrés ;

4. La vente de pain au détail est inférieure à 30 % de la vente totale de pain.

Ressortent également de cette dernière catégorie les chaînes de magasins telles que définies ci-après exerçant les activités de fabrication et vente de produits frais de pâtisserie et de fabrication et vente de produits finis frais de boulangerie et/ ou viennoiserie.

Sont considérées comme chaînes de magasins les chaînes ayant au moins 2 magasins, juridiquement indépendants tels que des franchisés ou des sociétés ayant des participations en capital au sein d'un même groupe, distribuant les mêmes produits, sous la même enseigne et ayant une gestion ou une organisation centralisée. A titre d'exemple, peuvent relever d'une organisation centralisée des méthodes de vente, une publicité ou des services supports communs.

Concernant le secteur des professionnels de l'Œuf, les employeurs concernés sont ceux dont l'activité exclusive ou principale porte sur un ou plusieurs des domaines suivants :

- Emballage d'œufs ;
- Transformation d'œufs ;
- Commercialisation d'œufs et produits d'œufs.

A titre indicatif, selon la nouvelle nomenclature des activités françaises 2025, les activités concernées sont principalement référencées aux codes NAF suivants : 1071G (ancien 1071A), 4724Y (ancien 1071B), 1085Y (ancien 1085Z), 5611J (ancien 5610C), 1089Y (ancien 1089Z) et 4633Y (ancien 4633Z).

De plus, les sociétés « mère » (holdings…) dont l'activité principale s'exerce à travers des sociétés « filles » (filiales…) relevant de la présente convention sont également visées par la convention.

Chapitre II : Grands principes conventionnels

Article 2 : Principe de non-discrimination et égalité de traitement

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement énoncé à l'article L. 1132-1 du code du travail, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle ou d'évolution de carrière des salariés et plus particulièrement des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour un motif discriminatoire prohibé par la législation en vigueur et tout particulièrement dans les domaines de la rémunération, de la formation, du reclassement, de la classification ou de la promotion professionnelle.

Article 3 : Principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux affirment l'importance du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, l'évolution de carrière, les conditions de travail et la rémunération.

Il est rappelé que l'index égalité professionnelle doit être un outil au service des salariés permettant d'atteindre cet objectif d'égalité. Les entreprises n'ayant pas l'obligation de mettre en place cet index peuvent s'en inspirer afin d'améliorer leur politique interne.

De plus, les partenaires sociaux sont convaincus que la diversité et la mixité au sein des entreprises sont un atout et incitent les entreprises à poursuivre leurs démarches notamment en sensibilisant l'ensemble des salariés et plus particulièrement le management.

Au travers de la Charte attractivité signée au sein de la branche le 4 décembre 2023, les partenaires sociaux souhaitent ainsi impulser une nouvelle dynamique de la politique de la branche, tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4 – Prévention des risques professionnels

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur est garant de la sécurité et de la santé physique et mentale des salariés notamment en matière de lutte contre les violences, de prévention des risques psychosociaux, de lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes.

La politique de prévention des risques professionnels est menée par l'employeur en lien avec les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, les services de prévention de santé au travail et les organismes et administrations intervenant en la matière conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Dans ce cadre, l'employeur doit fixer :

- Un règlement intérieur, lorsqu'il est obligatoire, ou des notes de service/ instructions permettant aux salariés de respecter les règles de sécurité ;

- Le document unique d'évaluation des risques professionnels mis à jour annuellement ;

- Et le plan de prévention.

L'entreprise doit assurer un contrôle et un suivi de l'application de cette politique de prévention en tenant compte de la diversité des emplois.

De plus, il appartient à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes qui dépendent de lui.

Chapitre III : Dialogue social au niveau de la branche

Sous chapitre I : La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Article 5 - Composition et fonctionnement de la CPPNI

Article 5.1 - Composition

La CPPNI est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant les organisations professionnelles représentatives de la branche définie comme suit :

- 4 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche incluant, le cas échéant, le permanent syndical de chaque organisation syndicale représentative ;
- et d'un nombre égal de membres employeur désignés par les organisations professionnelles représentatives.

La représentation d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation professionnelle au sein de la CPPNI dépend de la mesure de représentativité dans la branche. En cas d'attribution ou de perte de la représentativité, la composition de la CPPNI sera modifiée, conformément à l'arrêté de représentativité, dès le lendemain de la parution au JO dudit arrêté.

Article 5.2 - Fonctionnement

Article 5.2.1 - Secrétariat et Présidence

Le secrétariat est assuré par la FEB situé au : 34, Quai de la Loire, 75019 Paris, et peut être contacté à l'adresse mail suivante : cppni@febpf.fr

Tous les 2 ans, les membres de la CPPNI choisissent parmi leurs membres un président et un vice-président appartenant à chaque collège, étant précisé que la présidence est assurée par la FEB.

Le président et le vice-président sont désignés par le collège dont ils sont issus.

Il est précisé que les organisations professionnelles d'employeurs assurent la co-animation des débats ainsi que la rédaction du procès-verbal de chaque CPPNI qui sera adopté lors de la CPPNI suivante.

Article 5.2.2 - Réunions

La CPPNI se réunit, sur convocation, au moins 4 fois par an, notamment en vue des négociations collectives de branche et cela dans le respect de sa compétence.

La convocation contient l'ordre du jour proposé par la délégation employeur et envoyé à la délégation salariée. La délégation salariée peut proposer, par courrier ou par mail adressé au Président, au moins 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion, des ajouts et/ ou des modifications.

Dans le cas où ces demandes d'ajout ou modification étaient rejetées, un avis motivé de la CPPNI sera requis.

La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 14 jours calendaires avant la date prévue de la réunion.

Les documents utiles à chaque commission sont transmis, par le secrétariat, dans la mesure du possible, au moins 7 jours calendaires avant la réunion.

Les réunions se tiennent en présentiel, ou en visioconférence si des circonstances exceptionnelles l'exigent (épidémie, évènements climatiques…).

En fin d'année, la commission fixe le calendrier de réunions pour l'année suivante.

Afin de faciliter la tenue des réunions, chaque organisation syndicale doit indiquer le nom des participants au plus tard 7 jours avant la date de la réunion.

En plus du calendrier annuel arrêté, des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à la demande de l'un des collèges et lorsque l'actualité réglementaire ou conventionnelle le nécessite.

Cette réunion sera organisée dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

Article 5.2.3 - Vote et décision

La CPPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par personne) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

Article 5.2.4 - Prise en charge des frais de déplacement

La prise charge des frais de déplacement des participants aux CPPNI sont réglés conformément à l'article 5 de l’accord de branche du 5 avril 2022 relatif à la création d’un fonds du paritarisme.

Article 5.2.5 - Autorisation d’absence

Il est rappelé que les salariés des entreprises désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise.

Afin de faciliter l’organisation de l'entreprise ou du service, le salarié informe son employeur, dans un délai de 7 jours avant la date de la réunion.

Le salarié devra remettre à son employeur une attestation justificative pour participation aux réunions paritaires établie par le secrétariat de la commission.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des dispositions du code du travail en vigueur.

Les journées de réunion de négociation sont rémunérées par l'employeur comme temps de travail effectif pour les participants aux négociations, y compris le temps de trajet domicile-lieu de réunion. Il est précisé que les heures de participation à ces réunions ne s'imputent pas au crédit d'heures de délégation.

Article 6 - Rôle et Missions de la CPPNI

Article 6.1 - Mission principale de négociation

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, les membres de la CPPNI négocient les dispositions de la convention collective nationale et des accords de branche, susceptibles de faire l'objet d'une demande d'extension, ainsi que leurs avenants ou annexes.

La CPPNI a principalement comme missions :

- de définir le calendrier annuel et les thèmes de négociation, conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- de négocier sur les thèmes dévolus à la négociation de branche, que ce soit ceux rendus obligatoires par la loi, ou ceux sur lesquels les partenaires sociaux souhaitent travailler afin d'améliorer les pratiques dans la branche.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail en vigueur, pour les thèmes énoncés ci-après, les dispositions d'un accord de branche prévalent sur les dispositions des accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de branche, sauf lorsque l'accord collectif d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à celles apportées par ce dernier.

À titre indicatif, à la date de signature de la présente convention, les thèmes de l'article L. 2253-1 du code du travail sont les suivants :

- Les salaires minima hiérarchiques ;
- Les classifications ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle ;
- Les garanties collectives complémentaires ;
- Certaines mesures relatives à la durée du travail : régime d'équivalence, période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur période supérieure à la semaine, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, durée minimale du travail à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires et augmentation temporaire de la durée de travail à temps partiel ;
- Certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire : durée totale du contrat, nombre maximal de renouvellement, délai de carence en cas de succession de contrats ;
- Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- Les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail ;
- Le recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle ;
- La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail en vigueur, pour les thèmes énoncés ci-après, lorsqu'un accord collectif de branche le stipule expressément, un accord collectif d'entreprise conclu postérieurement devra comporter des dispositions au moins équivalentes à celles prévues par l'accord collectif de branche susmentionné.

À titre indicatif, à la date de signature de la présente convention, les thèmes de l'article L. 2253-2 du code du travail sont les suivants :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Pour tous les autres thèmes non mentionnés ci-dessus, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévu par un accord collectif de branche. En l'absence d'accord collectif d'entreprise, l'accord collectif de branche s'applique.

Article 6.2 - Mission d'interprétation

La CPPNI a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective de branche et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels ou collectifs qui lui sont soumis.

Elle rend un avis à la demande des partenaires sociaux de la branche, d'une entreprise, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale des entrepreneurs de la boulangerie et de la pâtisserie et des professionnels de l'œuf dès lors que celle-ci présente une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans ce cas, elle est composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre égal de représentants employeur. Le cas échéant, les représentants membres de l'entreprise concernée par la saisine ne pourront pas prendre part à la décision de la commission.

À cette fin, la CPPNI devra être saisie par lettre recommandée, par la partie la plus diligente, avec accusé de réception adressée à la Fédération des Entrepreneurs de la Boulangerie (FEB) au 34 quai de la Loire, 75019 Paris.

Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre les parties sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNI devra alors se réunir dans le mois suivant la saisie par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

La CPPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par personne) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

Le procès-verbal relatant l'interprétation retenue (accord ou désaccord) doit être notifié aux parties concernées dans les 8 jours suivant la réunion. La procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

Article 6.3 - Mission de conciliation

La CPPNI a un rôle de conciliation.

La CPPNI a pour mission de rechercher amiablement la solution aux litiges collectifs qui lui seront soumis par une ou des organisations concernées. Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente dans un délai de 2 semaines (sauf accord pour fixer un délai plus long) qui suivront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

La CPPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par organisation) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

À l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi précisant les propositions de la commission. En cas d'impossibilité de réaliser une conciliation, un constat de désaccord est établi par le secrétariat et communiqué aux parties.

En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis à la médiation, soit – après accord entre les parties intéressées directement au conflit – à l'arbitrage.

Article 6.4 - Autres missions de la CPPNI

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation représente la branche et assure les formalités de publicités des accords et avenants de la branche.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ainsi que les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La commission établit tout rapport prévu par les dispositions légales en vigueur et notamment, à la date de signature de la présente convention, le rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- Durée et aménagement du travail, temps partiel et travail intermittent ;
- Repos et jours fériés ;
- Congés payés et autres congés ;
- Compte épargne-temps.

Ce rapport comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords/ avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes précités et les informations nécessaires à l'établissement de ce rapport en les adressant à l'adresse suivante :

cppni@febpf.fr

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport est versé dans la base de données nationale, mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus. »

Sous chapitre 2 - La Commission Paritaire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

Article 7 - Composition et Fonctionnement de la CPNEFP

Article 7.1 - Composition de la CPNEFP

La CPNEFP est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant les organisations professionnelles représentatives de la branche définie comme suit :

- 4 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche incluant, le cas échéant, le permanent syndical de chaque organisation syndicale représentative ;
- Et d'un nombre égal de membres employeur désignés par les organisations professionnelles représentatives.

La représentation d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation professionnelle au sein de la CPNEFP dépend de la mesure de représentativité dans la branche. En cas d'attribution ou de perte de la représentativité, la composition de la CPNEFP sera modifiée, conformément à l'arrêté de représentativité, dès le lendemain de la parution au JO dudit arrêté.

Article 7.2 - Fonctionnement de la CPNEFP

Article 7.2.1 - Secrétariat et Présidence

Le secrétariat est assuré par la FEB situé au : 34, Quai de la Loire, 75019 Paris, et peut être contacté à l'adresse mail suivante : cpnefp@febpf.fr

Tous les 2 ans, les membres de la CPNEFP choisissent parmi leurs membres un président et un vice-président appartenant à chaque collège, étant précisé que la présidence est assurée par la FEB.

Le président et le vice-président sont désignés par le collège dont ils sont issus.

Il est précisé que les organisations professionnelles d'employeurs assurent la co-animation des débats ainsi que la rédaction du procès-verbal de chaque CPNEFP qui sera adopté lors de la CPNEFP suivante.

Article 7.2.2 - Réunion

La CPNEFP se réunit, sur convocation, au moins 4 fois par an, notamment en vue des négociations collectives de branche.

La convocation contient l'ordre du jour proposé par la délégation employeur et envoyé à la délégation salariée. La délégation salariée peut proposer, par courrier ou par mail adressé au Président, au moins 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion, des ajouts et/ ou des modifications.

La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 14 jours calendaires avant la date prévue de la réunion.

Les documents utiles à chaque commission sont transmis, par le secrétariat, dans la mesure du possible, au moins 7 jours calendaires avant la réunion.

Les réunions se tiennent en présentiel, ou en visioconférence si des circonstances exceptionnelles l'exigent (épidémie, évènements climatiques...).

En fin d'année, la commission fixe le calendrier de réunions pour l'année suivante.

Afin de faciliter la tenue des réunions, chaque organisation syndicale doit indiquer le nom des participants au plus tard 7 jours avant la date de la réunion.

En plus du calendrier annuel arrêté, des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à la demande de l'un des collèges et lorsque l'actualité réglementaire ou conventionnelle le nécessite.
Cette réunion sera organisée dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

Article 7.2.3 - Vote et décision

La CPNEFP doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPNEFP font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par personne) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

Article 7.2.4 - Prise en charge des frais de déplacement

La prise charge des frais de déplacement des participants aux CPNEFP sont réglés conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 5 avril 2022 relatif à la création d'un fonds du paritarisme.

Article 7.2.5 - Autorisation d'absence

Il est rappelé que les salariés des entreprises désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise.

Afin de faciliter l'organisation de l'entreprise ou du service, le salarié informe son employeur, dans un délai de 7 jours avant la date de la réunion.

Le salarié devra remettre à son employeur une attestation justificative pour participation aux réunions paritaires établie par le secrétariat de la commission.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des dispositions du code du travail en vigueur.

Les journées de réunion de négociation sont rémunérées par l'employeur comme temps de travail effectif pour les participants aux négociations, y compris le temps de trajet domicile-lieu de réunion. Il est précisé que les heures de participation à ces réunions ne s'imputent pas au crédit d'heures de délégation.

Article 7.3 - Rôle et Missions de la CPNEFP

La CPNEFP a pour rôle d'assurer le suivi et le développement des dispositions conventionnelles en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la branche.

Concernant l'emploi, la commission a, notamment, pour mission :

- De promouvoir les métiers des secteurs de la Boulangerie-Pâtisserie et des Œufs auprès des tous acteurs susceptibles d'être intéressés ;
- D'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et de ses évolutions ;
- D'étudier l'évolution des compétences et des emplois, notamment en regard des évolutions économiques, technologiques et environnementales ;
- De favoriser, dans le cadre d'un projet de licenciement collectif d'au moins 10 salariés et sur demande de l'entreprise, le reclassement externe des salariés dans la branche.

Concernant la formation professionnelle, la commission a, notamment, pour mission :

- Étudier les besoins de formation de la branche professionnelle et leur évolution ;

- Examiner les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche professionnelle en matière de formation professionnelle ;

- Participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification et faire toutes propositions aux pouvoirs publics et organismes intéressés sur les mesures propres à assurer l'utilisation de ces moyens ;

- Aider à l'insertion professionnelle des jeunes par la détermination et la mise en place de formations spécifiques et par la réalisation de démarches appropriées auprès des organismes publics de placement ;

- Concevoir, faire homologuer, valider les certificats de qualification professionnelle et autres certificats relatifs à la formation et à la compétence des salariés, existants ou à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche ;

- Suivre l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

Enfin, la CPNEFP, au travers des travaux engagés au sein de l'Observatoire des métiers "OBSERVIA", peut porter des projets en faveur du développement de l'emploi et de la formation professionnelle.

Chapitre IV : Dialogue social au niveau de l'entreprise et droit syndical

Article 8 – Information et Négociation

Dans toutes les entreprises quelles qu'en soient la taille et l'organisation, il convient de favoriser la circulation des informations montantes et descendantes à tous les échelons de la hiérarchie.

Afin d'encourager le dialogue social, les parties signataires insistent sur l'intérêt qu'il y a à respecter scrupuleusement les dispositions légales et réglementaires et à défaut, à adopter toute mesure appropriée.

Article 9 - Libertés syndicales et d'opinions

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions relatives aux articles L. 1132-1 et suivants et L. 2141-5 et suivants et du code du travail doivent être rigoureusement appliquées au sein de toutes les entreprises.

Aussi, il ne doit pas être tenu compte de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'ethnie, de la race, de la religion, de l'appartenance syndicale, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, pour tout ce qui concerne l'embauchage, la

conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de promotion ou de licenciement ou l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, les mesures discriminatoires, directes ou indirectes, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat.

Le personnel des entreprises s'engage à respecter ces principes vis-à-vis de leurs collègues et, pour les personnes investies d'autorité ou chargées d'animer, à l'égard des personnes placées sous leurs ordres ou travaillant avec elles.

Article 10 - Budget des activités sociales et culturelles

Conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'il existe un comité social et économique (CSE), le financement des œuvres sociales est assuré par une subvention de l'entreprise égale à 0,3 % des salaires de l'année précédente, indépendamment de la subvention de fonctionnement prévue par l'article L. 2315-61 du code du travail.

Ce pourcentage de 0,3 % inclut les subventions et les dépenses d'œuvres sociales existant au moment de la signature de la présente convention.

Article 11 - Accords d'entreprise et d'établissement

La négociation d'entreprise s'effectue, en priorité, avec un ou plusieurs délégués syndicaux.

Toutefois, à défaut de délégué syndical désigné au sein de l'entreprise, il est possible de négocier des accords collectifs dans les conditions fixées aux articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, sous réserves des dispositions prévues à l'article 6.1 de la présente convention.

Titre II : Classification

Article 12 - Méthode de classification

Article 12.1 - Présentation de la classification*

** Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

La diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle a rendu nécessaire la détermination d'une méthode de classification similaire pour l'ensemble des entreprises et des emplois concernés.

La classification vise à identifier chaque emploi correspondant à plusieurs postes définis selon les besoins et la structuration de chaque entreprise ayant pour finalité de créer un parcours professionnel potentiel et renforcer ainsi l'attractivité des métiers de la branche.

Cette méthode de classification a été coconstruite par les partenaires sociaux des secteurs des entrepreneurs de la boulangerie, de la viennoiserie, et de la pâtisserie et des professionnels de l'œuf.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que cette méthode s'applique indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant un emploi et de toute autre cause visée à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent avoir pris en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération, la branche devra faire de sa réduction une priorité.

Article 12.2 - Critères et degrés de la classification

La méthode retenue repose sur 5 critères classant communs à tous les emplois et 9 degrés spécifiques par critère permettant d'apprécier objectivement les composantes, l'étendue et le degré de maîtrise de chaque emploi.

Les critères classant, déterminés paritairement, sont les suivants :

- Connaissances et compétences ;
- Initiative et autonomie ;
- Technicité et complexité ;
- Animation et communication ;
- Encadrement et responsabilité.

Une définition générique des critères classants et des degrés spécifiques à chaque critère est donnée en annexe 1 au présent accord.

Afin d'appréhender au mieux la nouvelle classification, les partenaires sociaux conviennent de rédiger un glossaire en annexe 2 au présent accord.

Article 12.3 - Définition de l'emploi

Un emploi est un ensemble d'un ou de plusieurs postes de travail mobilisant des activités et des compétences de même nature et suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une description par le biais d'une fiche emploi comprenant les rubriques suivantes :

- Finalité ;

- Activités principales ;

- Compétence requise ;

- Contexte d'exercice.

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

Article 12.4 - Structure de la classification

Article 12.4.1 - Niveaux et échelons

La grille de classification est composée de 3 catégories socio-professionnelles :

- Les ouvriers et employés (OE) ;
- Les techniciens et agents de maîtrise (TAM) ;
- Les cadres (CA).

Chaque catégorie socio-professionnelle se décline en niveaux et échelon.

La catégorie socio-professionnelle des OE se compose comme suit :

- Niveau A échelon 1 et 2
- Niveau B échelon 1 et 2
- Niveau C échelon 1,2 et 3
- Niveau D échelon 1,2 et 3
- Niveau E échelon 1,2 et 3

La catégorie socio-professionnelle des TAM se compose comme suit :

- Niveau F échelon 1,2 et 3
- Niveau G échelon 1,2 et 3
- Niveau H échelon 1,2 et 3
- Niveau I

La catégorie socio-professionnelle des CA se compose comme suit :

- Niveau J échelon 1,2 et 3
- Niveau K échelon 1,2 et 3
- Niveau L échelon 1,2 et 3
- Niveau M *(cadre dirigeant)*

Article 12.4.2 - Catégories objectives

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 7 de l'accord de branche du 30 novembre 2023 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés :

- Les salariés cadres classés à partir du niveau J de la présente classification, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, au titre de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ;
- Les salariés classés au niveau I de la présente classification, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, au titre de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

De plus, les entreprises ont la faculté de compléter les catégories ci-dessus mentionnées par les salariés non-cadres, classés à partir du niveau F de la présente classification, sous réserve de l'agrément du présent accord par la Commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres – APEC. Dans ce cas, ces salariés bénéficieront du régime de prévoyance des cadres.

Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Article 12.5 - Cotation de l'emploi

Article 12.5.1 - Détermination du niveau

Les critères et les degrés, évalués indépendamment des autres, permettent de coter le niveau d'un emploi en attribuant un nombre de points.

Pour chaque critère, le degré d'exigence retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans l'annexe 1 du présent accord, correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus.

Le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au double du numéro du degré correspondant, soit une valeur comprise entre 2 et 18 (exemple : le degré 2 confère 4 points et le degré 8 confère 16 points).

L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer le niveau d'un emploi, répertorié à l'annexe 3 du présent accord. La grille de classification composée de 13 niveaux, permet de coter un emploi entre 10 et 90 points.

Article 12.5.2 - Triple pesée de l'emploi

L'emploi s'étend sur une fourchette de niveau (un ou plusieurs niveaux).

Une pesée minimum, une pesée intermédiaire, et une pesée maximum sont réalisées afin de définir la fourchette de points déterminant le seuil et le plafond du positionnement de l'emploi.

Pour chaque pesée, il est procédé à :

- L'identification du degré des critères classant (minimum, intermédiaire, et maximum) ;
- L'application des définitions par degré de chaque critère classant à l'emploi considéré telles que données en annexe 2 au présent accord ;
- La détermination du nombre de points associés pour chacun d'eux conformément à la grille de pesée des critères classants établie en annexe 3 au présent accord ;
- L'attribution du niveau en fonction de différentes tranches de points correspondant à des degrés de maîtrise de l'emploi requis en application de la grille de classification fixée en annexe 3 au présent accord.

Article 12.5.3 - Détermination de l'échelon

La pesée permet d'octroyer pour chaque emploi un nombre de point permettant de déterminer un échelon.

A ce titre, les partenaires sociaux conviennent de déterminer les échelons selon le nombre de points obtenus déterminé dans l'annexe 4 du présent accord.

Concernant uniquement le passage du niveau A/ échelon 1 au niveau A/ échelon 2 de la catégorie socio-professionnelle des OE, les partenaires sociaux s'accordent pour que ce passage s'opère au plus tard au 6ème mois de présence effective.

Article 13 - Mise en œuvre de la méthode de classification dans l'entreprise

Préalablement à la constitution de la commission, l'employeur informera et consultera le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification.

Article 13.1 - Mise en place d'une commission paritaire de classification

La nouvelle classification sera mise en œuvre dans l'entreprise par la création d'une commission paritaire de classification.

La composition de cette commission, le nombre et les dates des réunions ainsi que la formation dont pourront bénéficier ses membres seront définis par concertation entre les délégués syndicaux et/ ou les représentants élus du CSE lorsqu'ils existent, et l'employeur.

A défaut de délégué syndical et de représentant du CSE, l'employeur devra mettre en œuvre la classification en concertation avec des salariés de l'entreprise dans les mêmes conditions que la commission paritaire.

La commission paritaire comprendra une délégation de la direction et une délégation du personnel dont le nombre variera en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- Pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 1 et 49 salariés, la délégation du personnel sera composée de 3 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP ;
- Pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 499 salariés, la délégation du personnel sera composée de 5 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP ;
- Pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 500 salariés, la délégation du personnel sera composée de 7 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP.

Afin de mener à bien sa mission, la délégation du personnel recevra une formation auprès de l'organisme de formation de son choix qui déterminera la durée de cette formation dans un maximum de 3 jours. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles, les coûts pédagogiques, les frais de déplacement ainsi que l'hébergement seront à la charge de l'entreprise.

Cette formation pourra être inscrite dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Par ailleurs, un guide méthodologique élaboré de manière paritaire au niveau national sera mis à la disposition des membres de la délégation du personnel.

Article 13.2 - Missions de la commission paritaire de classification

La commission paritaire de classification a pour mission de définir, notamment, les activités et les services de l'entreprise ainsi que les emplois existants.

Pour faciliter une bonne mise en œuvre et l'application de cette nouvelle classification au sein de chaque entreprise, la commission paritaire de classification s'appuiera dans ses travaux sur l'utilisation du guide méthodologique classification élaboré par les partenaires sociaux.

La définition des profils ainsi que la pesée des emplois sont réalisées par l'entreprise avant validation par la commission paritaire de classification.

En cas d'échec de la concertation, l'entreprise met en œuvre la nouvelle classification.

Dans tous les cas, l'employeur notifiera ensuite à chaque salarié sa nouvelle classification telle qu'elle résulte des présentes dispositions par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge et la possibilité de demander des précisions dans un délai d'1 mois à compter de la notification.

Chaque salarié pourra dans un délai de 1 mois à partir de la notification de sa classification faire valoir à son employeur, par lettre motivée, toute observation sur la classification qui lui aura été notifiée.

L'employeur disposera alors d'un délai de 1 mois pour faire part de ses éventuelles observations par écrit et indiquera la saisine possible de la commission paritaire de classification.

En cas de désaccord persistant, la commission paritaire de classification sera saisie, à la demande écrite du salarié, afin d'essayer de concilier les parties.

La commission paritaire sera informée, par l'entreprise, du nombre de demandes de réexamen formulées, de manière anonyme, des salariés.

Dans l'hypothèse où la transposition individuelle de la nouvelle classification entrainerait une modification à la baisse du salaire minima conventionnel correspondant à la nouvelle classification, le salarié bénéficiera du maintien de son salaire minima conventionnel antérieur **ou, si plus favorable, sa rémunération mensuelle de base antérieure** à la transposition individuelle de la nouvelle classification. Il reviendra à l'entreprise de fixer les modalités de maintien de rémunération (différentiel entre salaire minima conventionnel de la nouvelle grille et le salaire mensuel de base) et devra en informer le salarié dans le courrier de notification de la nouvelle classification.

Article 13.3 - Evaluation régulière des emplois

Tout ou partie de la cotation des emplois devra faire l'objet d'un réexamen par la commission paritaire de classification au niveau de l'entreprise dès lors que la structure d'un ou plusieurs emploi aura été modifiée de manière substantielle ou qu'un nouvel emploi est créé.

Une revue complète et, le cas échéant, une révision de la classification sera organisée, dans la mesure du possible, tous les 5 ans.

Les membres de la commission pourront, à leur demande, bénéficier d'un renouvellement de la formation prévue à l'article 3.1 tous les 5 ans.

Article 14 - Période transitoire

Pour permettre aux entreprises de pouvoir appliquer les dispositions du présent titre, les partenaires sociaux ont convenu de fixer une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2025, date à laquelle les dispositions conventionnelles antérieures du champ d'application mentionné à l'article 1 cesseront de s'appliquer.

Annexe 1 : Critères et degrés : définition
Annexe 2 : Glossaire
Annexe 3 : Détermination du Niveau : Nombre de points par degré et correspondance points/ Niveaux
Annexe 4 : Détermination de l'échelon

Annexe 1 : Critères et degrés

Critère 1 : Connaissances – Compétences	
Ce critère évalue le niveau de connaissance de base et professionnelle, à mettre en œuvre pour tenir normalement l'emploi. Ces compétences et connaissances peuvent être acquises, notamment, par diplôme ou par expérience professionnelle équivalente ou habilitation interne ou externe/ autorisation. Ce critère tient compte, entre autres, du niveau, de l'ampleur et/ ou de la diversité des connaissances mobilisées.	
Degré 9	L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale. Il nécessite des connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques dans ses champs d'intervention permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise.
Degré 8	L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles : - connaissances approfondies dans un domaine principal qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés ; - et connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique… Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de bac + 4/ bac + 5 et/ ou un CQP et/ ou une expérience professionnelle équivalente
Degré 7	L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances acquises sur des activités spécifiques et/ ou connexes qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines. Le niveau de connaissances équivaut à un bac + 3 et/ ou un CQP et/ ou une expérience professionnelle équivalente.
Degré 6	L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique/ administrative, commerciale…). Le niveau de connaissances équivaut à bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) et/ ou un CQP et / ou une expérience professionnelle équivalente.
Degré 5	L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, process…). Le niveau de connaissance équivaut à un niveau Baccalauréat éventuellement complétée par une formation technique et/ ou un CQP et/ ou une expérience professionnelle équivalente.
Degré 4	L'emploi exige la maîtrise d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi. En outre, l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures diverses. Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un brevet professionnel (BP) et/ ou un CQP et/ ou un Baccalauréat obtenu par un diplôme et/ ou par une expérience professionnelle équivalente.
Degré 3	L'emploi requiert la connaissance d'une technique adaptée à l'emploi. Le niveau de connaissance équivaut à celui d'un CAP/ BEP/ CQP obtenu par un diplôme et/ ou une expérience professionnelle équivalente.
Degré 2	L'emploi requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire et/ ou une formation professionnelle et/ ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ ou une pratique professionnelle équivalente.
Degré 1	Pas de connaissance particulière préalable nécessaire. Exécution de travaux simples pouvant être répétitifs.

Critère 2 : Initiative – Autonomie

Ce critère évalue la marge de manœuvre des salariés dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçue ou à disposition (consignes, directives, objectifs).

Ce critère tient compte, notamment :

- de la nature des consignes et du niveau de contrôle à effectuer sur les résultats du travail à réaliser ;

- de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des consignes pour les transformer en actions ou en décisions ;

- de la capacité à décider par soi-même en s'organisant et à agir sans recours à autrui en fonction des moyens alloués

Degré 9	Le travail est réalisé à partir de politiques de l'entreprise fixant des objectifs à atteindre à long terme. L'emploi requiert la création des méthodes et procédés à mettre en œuvre.
Degré 8	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme. L'emploi requiert le choix des méthodes et procédés à mettre en œuvre, souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise.
Degré 7	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à court/ moyen terme. L'emploi nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre. Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ ou aux demandes simultanées.
Degré 6	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant le cadre d'action et les objectifs à atteindre. L'emploi nécessite des propositions d'adaptation en fonction du contexte et soumises à validation. L'emploi peut requérir une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer, visites clients).
Degré 5	Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques. L'emploi nécessite une autonomie qui se traduit par : - l'analyse des données en fonction des objectifs ; - le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus ; - la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs. Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.
Degré 4	Le travail est réalisé à partir de directives où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en partie définis). L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des directives, des procédures et techniques. Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations.
Degré 3	Le travail est réalisé à partir de directives, les critères de choix étant clairement définis. L'emploi requiert un (auto) contrôle des résultats et la résolution des dysfonctionnements dans le cadre de procédures et de techniques. L'emploi peut être soumis à un contrôle ponctuel en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique et/ ou fonctionnel.
Degré 2	Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. Ces instructions peuvent être complétées par des documents techniques et/ ou des consignes orales complémentaires. L'emploi est soumis à un contrôle fréquent par une tierce personne de l'entreprise.
Degré 1	Le travail est réalisé à partir d'instructions précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer. L'emploi est soumis à un contrôle nécessaire et régulier par une tierce personne de l'entreprise.

Critère 3 : Technicité – Complexité	
La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi. La technicité est la notion de maîtrise des techniques d'un métier, au sens d'expertise, à l'égard de l'activité produite. Ce critère tient compte, notamment, : - de la multiplicité et la diversité des tâches ; - de leurs interactions ; - de la polyvalence.	
Degré 9	L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou à long terme. La technicité relève de la difficulté de traitement des thématiques rencontrés avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes : techniques, financières, humaines, du marché, d'évolution des objectifs et stratégies.
Degré 8	L'emploi requiert la conduite d'une fonction ou d'un projet à partir d'objectifs à moyen terme. La technicité relève : - de la maîtrise d'une multitude de paramètres (techniques, économiques, organisationnels…) ; - et de l'appréhension rapide des questions de fabrication, d'étude, de recherches d'essais, d'achat, de vente ; - et la mise en œuvre d'actions et/ ou de solutions nouvelles dans plusieurs disciplines en vue d'atteindre les objectifs.
Degré 7	L'emploi requiert l'étude, la réalisation et la coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le moyen terme. La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et la prise d'initiative et/ ou de solutions innovantes dans une discipline complète en vue d'atteindre les objectifs
Degré 6	L'emploi requiert la mise en œuvre et la coordination de travaux complexes d'une activité à partir d'objectifs à court terme. La réalisation des travaux nécessite l'application, l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs et de polyvalence.
Degré 5	L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir de consignes sur un ou plusieurs emplois et comportant des difficultés techniques. Cette polyvalence correspond à l'application de techniques différentes et requises sur un ou plusieurs emplois.
Degré 4	L'emploi requiert l'exécution de travaux multiples à partir de consignes précises et comportant des difficultés techniques. La réalisation des opérations suppose : - un savoir-faire basé sur des connaissances acquises ; - et une compréhension des situations, des installations ou des systèmes de gestion sur le périmètre d'intervention.
Degré 3	L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés selon des instructions précises (ordonnancement des activités à réaliser). La réalisation des opérations suppose la combinaison d'un savoir-faire pratique et/ ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus.
Degré 2	L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés et successifs selon des instructions précises ou modes opératoires. La technicité relève de la maîtrise des basiques du métier : mise en œuvre d'actions connues et nombreuses, détection des dysfonctionnements…
Degré 1	L'emploi requiert l'exécution de travaux simples, répétitifs, de courte durée et mettant en œuvre une connaissance limitée des moyens de travail et un savoir-faire pratique acquis par reproduction.

Critère 4 : Animation – Communication

L'animation consiste en l'action d'accompagner, de coordonner, de former, d'apporter des conseils techniques et de transmettre des savoir-faire à un ou plusieurs salariés.

La communication, verbale et/ ou écrite, consiste en l'action d'entretenir des relations de travail, avec l'environnement interne et/ ou externe : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.

Ce critère tient compte, notamment :

- du nombre et de la diversité des interlocuteurs ;

- de l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication ;

- du niveau de transmission des savoir-faire ;

- de la fréquence des communications (permanente, périodique, épisodique)..

Degré 9	L'emploi requiert l'élaboration et la mise en œuvre de l'animation et le contrôle de la communication au sein de l'entreprise.
Degré 8	L'emploi requiert l'élaboration et la mise en œuvre d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (audit, risque management, R et D, qualité...). L'emploi requiert la médiation et de la négociation en interne comme en externe, la communication étant un moyen pour rechercher l'accord d'interlocuteurs ayant des intérêts et points de vue différents dans l'entreprise et à l'extérieur.
Degré 7	L'emploi requiert la transmission d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de spécialités professionnelles et se traduisant par l'identification, la mise en œuvre et la recherche de solutions nouvelles. L'emploi requiert d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion à un projet des ateliers ou services proches. Des relations suivies avec des fournisseurs, clients, prestataires ou organismes sont requises par l'emploi.
Degré 6	L'emploi requiert la transmission d'un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle et/ ou de connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes (de moyenne ou longue durée) et/ ou par la formation et/ ou la sensibilisation d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques. L'emploi requiert la coordination d'informations internes ou externes avec l'équipe et/ ou les autres services pour organiser avec eux la bonne marche de son secteur. L'emploi requiert des contacts avec des fournisseurs, clients, prestataires ou organismes.
Degré 5	L'emploi requiert la transmission ponctuelle d'un conseil technique et/ ou de connaissances relevant de sa spécialité professionnelle (de courte durée) et/ ou par de la formation et/ ou la sensibilisation d'un groupe restreint à partir d'un support existant. L'emploi requiert la diffusion d'informations internes ou externes pour l'équipe de travail et/ ou entre différents services (explication des informations et analyse des informations d'ordre quantitatif et qualitatif) et des contacts avec des fournisseurs, clients, prestataires, organismes.
Degré 4	L'emploi requiert la participation à l'accueil d'un nouvel arrivant et/ ou à la découverte de l'activité et peut impliquer la transmission de conseils et/ ou de bonnes pratiques. L'emploi requiert un échange des informations nécessaires au bon fonctionnement du secteur incluant éventuellement des contacts externes occasionnels (fournisseurs, clients, prestataires, organismes). La réalisation du travail nécessite la saisie des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.
Degré 3	L'emploi requiert un échange des informations pour le fonctionnement de l'activité avec son service et avec les autres services. L'emploi peut impliquer la participation à l'accueil d'un nouvel arrivant et/ ou à la découverte de l'activité.
Degré 2	L'emploi implique un échange fréquent d'informations avec le groupe/ l'équipe et éventuellement avec les autres services. L'emploi ne requiert pas d'animation.
Degré 1	L'emploi peut impliquer un échange ponctuel avec l'équipe. L'emploi ne requiert pas d'animation.

Critère 5 : Encadrement – Responsabilité

L'encadrement consiste en l'action d'assurer la responsabilité hiérarchique d'une ou plusieurs personnes (organisation, contrôle, évaluation).

La responsabilité consiste en l'action d'agir sur le fonctionnement et le résultat individuel ou collectif au sein de l'entreprise.

Ce critère tient compte, notamment :

- de l'anticipation des risques lors des décisions et actions opérées ;

- de la nature et la fréquence de la supervision exercée (hiérarchique et/ ou fonctionnel) ;

- du nombre et/ ou des différents niveaux de classification des personnes encadrées ;

- de l'impact des décisions et des actions prises sur l'activité, la sécurité et l'organisation de l'entreprise ;

- du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision.

Degré 9	Les décisions et/ ou actions ont des impacts sur l'entreprise. L'emploi implique la participation à l'équipe dirigeante de l'entreprise.
Degré 8	Les décisions et/ ou actions ont des impacts durables sur une ou plusieurs entités en termes de personnel et/ ou de moyens et/ ou de matières et/ ou de coûts et/ ou de résultats et/ ou de produits. L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel de plusieurs groupes et/ ou l'encadrement hiérarchique de plusieurs personnes.
Degré 7	Les décisions et/ ou actions ont des impacts sur une entité en termes de personnel et/ ou de moyens et/ ou de matières et/ ou de coûts et/ ou de résultats et/ ou de produits. L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel d'un ou plusieurs groupes et/ ou l'encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes.
Degré 6	L'emploi nécessite des décisions et/ ou actions qui peuvent avoir un impact à court et /ou moyen terme sur un ou plusieurs services de l'entreprise. L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes.
Degré 5	L'emploi nécessite des décisions et/ ou actions qui peuvent avoir un impact à court terme sur un service de l'entreprise. L'emploi peut impliquer l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes.
Degré 4	L'emploi nécessite des décisions et/ ou actions dont les effets se constatent au niveau de l'équipe et influencent l'environnement immédiat de l'emploi. L'emploi peut impliquer l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes, notamment dans : - la répartition des tâches entre les membres de son équipe ; - et le pilotage de l'activité (charges/ ressources) pour sa bonne exécution.
Degré 3	Les opérations réalisées ont un impact sur d'autres emplois dont les effets se constatent au niveau de l'activité de l'équipe. L'emploi requiert la coordination de son environnement travail sans avoir les responsabilités d'un agent de maîtrise. Pas de notion d'encadrement.
Degré 2	Les opérations réalisées ont un impact sur d'autres emplois de l'environnement proche de travail et influencent de manière modérée l'activité. Pas de notion d'encadrement.
Degré 1	Les opérations réalisées dans l'emploi ont un impact modéré sur d'autres emplois. Pas de notion d'encadrement.

Annexe 2 : Glossaire

ACTIVITE : Ensemble d'actions et d'opérations, correspondant à plusieurs tâches à exécuter dans le cadre d'une situation de travail, dirigées vers un but déterminé.

BAC +2 ou +3/ CQP… : Titre ou diplôme prévu par le code de l'éducation ou la branche.

COMPETENCE : Ensemble des ressources mobilisées pour réussir une ***activité*** dans un contexte donné, pour répondre aux exigences de l'organisation.

COMPORTEMENT PROFESSIONNEL : Ensemble des manières d'être qui sont mobilisées dans l'action.

CONNAISSANCE : Ensemble des idées, représentations ou perceptions acquises dans le cadre de formations initiales et/ou professionnelles.

CONSIGNE : Instruction verbale ou écrite pour la réalisation d'un travail ou d'une action.

CRITERES DE CHOIX : Principes permettant d'émettre une estimation, un jugement d'appréciation.

DIRECTIVES : Ensemble de dispositions déterminant les orientations et lignes de conduite destinées à guider les collaborateurs dans leur travail.

EMPLOI : Situation de travail correspondant à un ou plusieurs ***postes de travail*** dans une structure (la notion d'emploi englobe celle de poste…), mobilisant des ***activités*** et des ***compétences*** de même nature.

ENCADREMENT HIERARCHIQUE : Encadrement managérial avec lien hiérarchique.

ENCADREMENT FONCTIONNEL : Superviser tâche ou activité avec ou sans une personne et/ ou une équipe sans lien hiérarchique.

ENTITE : Strate intermédiaire entre l'entreprise et un service, notamment, un site de production ou un magasin.

FILIERE PROFESSIONNELLE OU METIERS : Elle rassemble des ***métiers*** proches en termes d'***activités*** : l'évolution professionnelle au sein d'une même ***filière*** en est facilitée.

INSTRUCTION : Explication verbale ou écrite du travail à accomplir et du mode opératoire à dérouler.

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

MOBILITE : Elle constitue l'un des principaux facteurs d'évolution et peut s'envisager de plusieurs façons au sein d'une même ***famille de métier***, d'une ***famille*** différente, dans son ***secteur*** ou vers son ***secteur*** (d'activité).

MOYENS : Ensemble des outils ou des dispositifs mis à disposition des salariés dans l'exercice d'une activité.

NOMENCLATURE DES EMPLOIS : Liste ordonnée d'***emplois*** regroupés en ***familles professionnelles*** de manière arborescente.

NOMENCLATURE DES METIERS : Recensement ordonné des ***métiers*** par ***familles*** et sous-familles professionnelles, chaque ***métier*** étant spécifié par une courte définition……

OBJECTIF : But, résultats à atteindre à court, moyen ou long terme.

POSTE DE TRAVAIL : Ensemble des ***activités*** concrètes réalisées dans le cadre de procédures normées, affectées à un lieu précis de travail pour lequel sont mises à disposition les ressources nécessaires.

Le ***poste de travail*** est directement dépendant de la structure de l'unité de base (service, atelier ligne…) à laquelle il est rattaché.

POLY COMPETENCE (LIEE A L'EMPLOI) : Maîtrise, sur un même ***emploi,*** des ***activités*** et des ***compétences*** correspondant aux différents ***postes de travail*** constitutifs de l'***emploi***.

POLYVALENCE INTER-EMPLOI : D'un ***emploi*** à un autre au sein de la même ***filière*** ou d'une ***filière*** à une autre, réalisation d'opérations sur plusieurs ***emplois*** dans un process donné au-delà des ***activités*** et des ***compétences*** de l'e***mplo***i initial.

PROCEDES : Ensemble des procédures ou des méthodes utilisées dans l'exercice d'une activité.

PROFIL MAXIMUM : La totalité des ***activités*** sont requises, l'expertise et la recherche d'optimisation sont appréciées au plafond de l'***emploi***. Correspond au niveau de maîtrise maximum des ***activités*** et ***compétences*** requises dans l'***emploi***.

PROFIL MINIMUM : Seules les principales ***activités*** nécessaires pour assurer les basiques de l'***emploi*** sont requises, sans expertise particulière, sans recherche d'optimisation, sans ***poly-compétence.***

Correspond au niveau de maîtrise minimum des ***activités*** et ***compétences*** requises par l'***emploi***.

PROFIL(S) INTERMEDIAIRE(S) : Correspond à un niveau de maîtrise intermédiaire des ***activités*** et des ***compétences*** requises pour l'***emploi***.

SAVOIR-FAIRE : Ensemble des modes opératoires techniques ou manière de procéder mise en œuvre dans l'action.

SECTEUR (D'ACTIVITE) : voir FILIERE

SITUATION PROFESSIONNELLE : Lieu et circonstances dans lesquels sont mises en œuvre les ***compétences*** dans le cadre de définition de l'***emploi*** occupé. Il s'agit de la situation réelle observable aux différents moments d'une journée de travail de l'individu occupant le ***poste.***

SPECIALITE PROFESSIONNELLE : Expertise d'une technique.

TÂCHES/ TRAVAUX : Opérations élémentaires à effectuer pour réaliser une ***activité*** donnée (qualifiée, multiples (même complexité), complexes (compétences technique supplémentaire ou différente)).

TECHNIQUE PROFESSIONNELLE : Application d'un savoir-faire ou d'une connaissance approfondie ou une compétence dans un domaine spécifique.

Annexe 3 : Détermination du Niveau : Nombre de points par degré et correspondance points/ Niveaux

Nombre de points par degré

Degrés	Connaissances Expériences	Technicité Complexité	Initiative Autonomie	Animation Communication	Encadrement Responsabilité	Total
D9	18	18	18	18	18	90
D8	16	16	16	16	16	80
D7	14	14	14	14	14	70
D6	12	12	12	12	12	60
D5	10	10	10	10	10	50
D4	8	8	8	8	8	40
D3	6	6	6	6	6	30
D2	4	4	4	4	4	20
D1	2	2	2	2	2	10

Correspondance points/ niveaux

	Niveau	Fourchette de points
Ouvriers Employés	A	10 - 14
	B	16 - 20
	C	22 - 26
	D	28 - 32
	E	34 - 40
Techniciens Agent de maîtrise	F	42 - 46
	G	48 - 52
	H	54 - 58
	I	60 - 66
Cadres	J	68 - 72
	K	74 - 80
	L	82 - 88
	M	90

Annexe 4 : Détermination de l'échelon

	Niveau	Echelon	Nombre de points
Ouvriers Employés	A	1	10
		2	14
	B	1	16
		2	20
	C	1	22
		2	24
		3	26
	D	1	28
		2	30
		3	32
	E	1	34
		2	38
		3	40
Techniciens Agent de maîtrise	F	1	42
		2	44
		3	46
	G	1	48
		2	50
		3	52
	H	1	54
		2	56
		3	58
	I		60 à 66
Cadres	J	1	68
		2	70
		3	72
	K	1	74
		2	78
		3	80
	L	1	82
		2	86
		3	88
	M	Correspond cadre dirigeant	90

Titre III : Contrat de travail

Chapitre I : Conclusion du contrat de travail

Article 15 - Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail de droit commun est le contrat de travail à durée indéterminée qui stipule les obligations réciproques des deux parties contractantes intéressées.

Dès lors, sauf stipulation particulière, le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail existe entre les parties dès l'embauche, c'est-à-dire dès le début de la période d'essai.

L'engagement doit faire l'objet d'un document écrit sous la forme d'un contrat de travail ou d'une lettre d'engagement signé des deux parties, remis ou envoyé au plus tard dès le début de la période d'essai.

Conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur, ce document doit préciser, notamment, l'identité des parties, la date de début du contrat, l'emploi, la catégorie professionnelle correspondante et la classification conventionnelle, la rémunération mensuelle pour la durée du travail convenue, le lieu de travail, la référence à la présente convention collective ainsi que toutes conditions particulières éventuelles, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Le contrat de travail est rédigé en français en deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Article 16 - Contrat de travail à durée déterminée

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel aucun contrat à durée déterminée (CDD) ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Toutefois, dès lors qu'il est conclu pour l'un des motifs limitativement prévus par les dispositions légales, le contrat de travail peut être à durée déterminée.

Dans ce cadre, les entreprises sont incitées à limiter, au maximum, l'utilisation de CDD.

La validité du CDD est subordonnée au respect de conditions de forme.

Ainsi, le CDD est obligatoirement établi par écrit et doit prévoir sa durée prévisible ainsi que les mentions obligatoires visées par les dispositions légales et réglementaires et notamment le motif de recours.

Le contrat est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Compte tenu des spécificités du secteur d'activité, les entreprises peuvent avoir recours à l'emploi saisonnier. Ce dernier se définit comme un emploi dont les tâches sont appelées à se

répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (zones touristiques et/ ou évènements festifs tels que bûches, galettes…).

Enfin, il est rappelé que les salariés en CDD ont les mêmes droits et les mêmes obligations que ceux liés par un contrat à durée indéterminée et bénéficient d'une priorité d'embauche sur leurs postes, ou équivalent, en CDI.

Article 17 - Période d'essai

Article 17.1 - Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai doit être prévue obligatoirement dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement prévue aux articles 15 et 16 de la présente convention.

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

La durée de la période d'essai initiale ne peut être supérieure à :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;

- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;

- 4 mois pour les cadres.

Si le contrat de travail ou la lettre d'engagement le prévoit expressément, la période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

Ce renouvellement doit faire l'objet d'un accord exprès écrit entre les parties, avant le terme de la période d'essai initiale.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut excéder :

- 3 mois pour les ouvriers et les employés ;

- 5 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;

- 7 mois pour les cadres.

S'agissant d'une période de travail effectif, la durée des suspensions du contrat de travail, de quelque nature qu'elles soient, qui interviendraient pendant la période d'essai, prolongerait celle-ci d'autant.

Il peut être mis fin à la période d'essai, à tout moment, sous réserve du respect d'un délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat, au cours de la période d'essai, il en informe le salarié dans un délai ne pouvant être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;

- 2 semaines calendaires après 1 mois et jusqu'à 3 mois de présence ;

- 1 mois calendaire après 3 mois de présence.

La notification de la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur pourra intervenir jusqu'à son dernier jour, sous réserve du versement au salarié d'une indemnité compensatrice pour tout ou partie du délai de prévenance non effectuée.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci en informe l'employeur dans un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Dans tous les cas, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Pendant la période d'essai, chaque salarié doit être classé au niveau de qualification correspondant à son emploi. Il bénéficie à minima du salaire conventionnel de la branche correspondant au niveau de qualification de sa catégorie socio-professionnelle**.**

En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai ou à son terme, les salaires contractuellement prévus sont dus pour la période travaillée, ainsi que les primes, indemnités éventuelles et notamment, l'indemnité compensatrice de congés payés.

Article 17.2 - Période d'essai du contrat de travail à durée déterminée

La période d'essai ne peut excéder 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines si la durée initiale du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

La durée de la période d'essai, exprimée en jours, doit s'entendre comme étant déterminée en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours travaillés. La semaine doit s'entendre comme la semaine civile.

Lorsque la relation contractuelle de travail à durée déterminée se poursuit à durée indéterminée, la durée du CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail à durée indéterminée, sauf s'il s'agit d'un emploi exigeant des qualités et des compétences différentes de celui précédemment occupé.

Enfin, la période d’essai d’un salarié en CDD n’est pas renouvelable.

Article 18 – Ancienneté conventionnelle

Pour l'application des présentes dispositions conventionnelles, l'ancienneté s'entend de la durée du contrat de travail en cours au jour de l'embauche, sans qu'il y ait lieu de déduire la durée des absences liées :

- Aux périodes de maladie d’une durée inférieure aux périodes de garanties d’emploi visées à l’article 30 de la présente convention ;
- À un accident du travail ou maladie professionnelle ;
- À un événement familial tel que fixé à l'article 28 de la présente convention ;
- À un congé de maternité/ paternité ou d’adoption ;
- Aux congés payés ;
- Aux actions de formations obligatoires ou non obligatoires effectuées pendant le temps de travail avec l’accord de l’entreprise ;
- À l’exercice d’un mandat de représentant du personnel ou d’un mandat électif.

Aux termes des dispositions légales, la durée d'un contrat ou de contrats successifs à durée déterminée, qui aurait immédiatement précédé la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

En cas d'embauche après une mission, d'un salarié mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au cours des 6 mois précédents au sein de l'entreprise utilisatrice est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

La durée d'un contrat d'apprentissage, qui aurait immédiatement précédé la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Article 19 - Obligation de discrétion

A titre général, une collaboration loyale implique le respect d'une obligation de discrétion par tout salarié.

Tout salarié s'interdit donc de divulguer, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise, sur quelques supports que ce soient (notamment les réseaux sociaux...), les informations confidentielles dont il pourrait avoir connaissance de par l'exercice de ses fonctions et, en particulier, celles ayant trait aux secrets et procédés de fabrication ainsi qu'aux tarifs et conditions générales de vente.

Article 20 – Clause de non-concurrence

Afin d'assurer la sauvegarde et la protection de ses intérêts légitimes, l'entreprise peut interdire à un salarié, postérieurement à la rupture de son contrat de travail, quel qu'en soit le motif, de créer ou d'exploiter une entreprise directement ou indirectement concurrente, de lui apporter son concours ou ses services, sous quelque forme que ce soit (dans le cadre d'un contrat de travail, d'un mandat social, d'une prestation de services...).

Dans la mesure où de telles clauses restreignent la liberté du travail, elles ne sont valables qu'aux conditions suivantes.

Cette restriction ne peut résulter que d'une stipulation expresse du contrat de travail, de la lettre d'engagement ou d'un avenant au contrat initial.

Afin que le salarié conserve la possibilité d'exercer des activités correspondant à sa formation et à son expérience professionnelle, l'existence d'une telle restriction ne se justifie qu'en raison de la spécificité de l'emploi du salarié concerné. Ainsi, elle ne peut concerner les ouvriers et les employés, excepté ceux qui exercent une fonction commerciale de prospection de clientèle.

L'obligation de non-concurrence ne peut excéder une durée de 2 années.

L'obligation doit être limitée géographiquement. Celle-ci ne peut excéder :

- Pour les cadres ayant une activité nationale, le territoire national ;
- Pour les cadres ayant une activité internationale, le ou les territoires correspondant à son périmètre ;
- Pour les autres cadres et les autres catégories de salariés, le(les) département(s) du lieu de travail et/ ou du périmètre géographique d'exercice et les départements strictement limitrophes.

La contrepartie financière à l'obligation de non-concurrence doit au moins être égale à 40 % du salaire moyen des 3 derniers mois d'activité, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

L'employeur peut renoncer à l'obligation de non-concurrence, à condition d'en informer le salarié concerné :

- Par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, au plus tard dans le délai d'1 mois de date à date suivant la date à laquelle il manifeste sa volonté de rompre le contrat de travail (en cas de rupture à l'initiative de l'entreprise) ;

- Par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, au plus tard dans le délai d'1 mois de date à date, ou à la fin du préavis pour les salariés ayant un préavis supérieur à 1 mois, suivant la date de notification à l'employeur (en cas de rupture à l'initiative du salarié). Etant précisé qu'en cas de fermeture de l'entreprise, le délai démarre au jour de réouverture de l'entreprise ;

- Au plus tard au départ effectif du salarié en cas de dispense de préavis par l'employeur ;

- Dans le document Cerfa en cas de rupture conventionnelle ;

- Dans le document de rupture en cas de rupture d'un commun accord d'un CDD.

Lorsque cette renonciation intervient dans les cas précités, elle libère l'employeur du versement de la contrepartie financière.

En cas de violation par le salarié de son obligation de non-concurrence, la contrepartie financière cesse d'être due, sans préjudice des dommages et intérêts dont il pourrait être redevable.

Les dispositions du présent articles sont applicables aux clauses de non-concurrence conclues à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Chapitre II : Exécution du contrat de travail

Article 21 – Salaires minima conventionnels*

**Modifié par l'avenant n°1 du 8 juillet 2025*

Pour les entreprises ayant mis en place la nouvelle classification, conformément au titre II de la présente convention, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/ employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

A compter du 1er février 2025 la grille des salaires minima conventionnels mensuels bruts applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveau	Echelon	Salaires minima conventionnels bruts mensuels
O/E	A	1	1 804,80 €
		2	1 814,33 €
	B	1	1 825,01 €
		2	1 839,61 €
	C	1	1 855,52 €
		2	1 872,23 €
		3	1 892,82 €
	D	1	1 917,72 €
		2	1 933,07 €
		3	1 954,33 €
	E	1	1 988,82 €
		2	2 020,64 €
		3	2 074,18 €
TAM	F	1	2 201,48 €
		2	2 222,39 €
		3	2 253,51 €
	G	1	2 299,58 €
		2	2 342,12 €
		3	2 412,38 €
	H	1	2 544,01 €
		2	2 610,15 €
		3	2 718,47 €
	I		2 891,30 €
	J	1	3 070,81 €
		2	3 175,22 €
		3	3 280,00 €
	K	1	3 461,53 €
		2	3 648,45 €

Cadre		3	3 834,52 €
	L	1	4 019,73 €
		2	4 276,99 €
		3	4 578,52 €
	M		5 161,52 €

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit…) ;

- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;

- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

Pour les entreprises relevant du secteur des Œufs, les parties conviennent qu'elles ne négocieront plus de rémunération annuelle garantie (RAG).

Pour les entreprises du secteur de la Boulangerie-Pâtisserie n'ayant pas encore déployé la nouvelle classification, conformément au titre II de la présente convention, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/ employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

A compter du 1er février 2025, la grille des salaires minima conventionnels bruts mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Degrés	Salaires minima conventionnels bruts mensuels
0/E	OE1	1814,33€
	OE2	1825,01€
	OE3	1839,61€
	OE4	1872,23€
	OE5	1917,72€

	OE6	1988,82€
	OE7	2074,18€
TAM	TAM1	2201,48€
	TAM2	2342,12€
	TAM3	2544,01€
	TAM4	2718,47€
	TAM5	2891,30€
Cadres	CA1	3070,81€
	CA2	3461,53€
	CA3	4019,73€
	CA4	4578,52€
	CA5	5161,52€

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit…) ;

- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;

- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

Pour les entreprises du secteur des Œufs n'ayant pas encore déployé la nouvelle classification, **conformément au titre II de la présente convention**, le barème des salaires mensuels et annuels bruts minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente est le suivant :

Niveau	Echelon	Salaire minimum mensuel	Salaire annuel sur 13 mois (1)
I	1	1.804,80	23.462,24
	2	1.814 ,33	23.586,29
	3	1.826,65	23.746,45

II	1	1.835,95	23.867,35
	2	1.845,24	23.988,12
	3	1.854,54	24.109,02
III	1	1.864,86	24.243,18
	2	1.875,19	24.377,47
	3	1.885,52	24.511,76
IV	1	1.901,01	24.713,13
	2	1.916,50	24.914,50
	3	1.931,99	25.115,87
V	1	2.019,85	27.428,05
	2	2.055,62	26.723,06
	3	2.091,39	27.188,07
VI	1	2.164,08	28.133,04
	2	2.222,50	28.892,50
	3	2.282,51	29.672,63
VII	1	2.470,01	32.110,13
	2	2.617,39	34.026,07
	3	2.764,76	35.941,88
VIII	1	3.060,72	39.789,36
	2	3.356,67	43.636,71
	3	3.788,11	49.245,43
IX	1	4.502,43	58.531,59
	2	4.932,68	64.124,84
	3	5.485,35	71.309,55

(1) : sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant pour tenir compte des minimas applicables avant celle-ci.

- Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie "employés-ouvriers".
- Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie "agents de maîtrise".
- Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie "cadres".

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au **1er février 2025.** Ainsi, au regard de la date d'extension du présent avenant, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant depuis le 1er février 2025.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Il est rappelé également que le niveau de rémunération annuelle garantie tel que visé ci-dessus est applicable sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant pour tenir compte des minimas applicables avant celle-ci.

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit…) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile 2025, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.
Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paye du mois suivant celui au cours duquel le présent avenant sera entré en vigueur.

Les revalorisations des salaires minima conventionnels sont établis par avenant à la présente convention négocié paritairement entre les organisations professionnelles et syndicales représentatives, en référence à la classification conventionnelle.

Les salaires minima conventionnels sont fixés sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

De plus, il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les grilles de salaires minima conventionnels bruts fixés ci-dessus sont conformes à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 22 – Mensualisation

Les salariés sont rémunérés une fois par mois. Leur rémunération est indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours effectivement travaillés dans le mois. Un acompte peut être demandé au cours du mois.

Pour les salariés non rémunérés sur la base d'un forfait en heures ou en jours, la rémunération mensuelle correspond à 151,67 heures par mois pour un horaire de travail de 35 heures par semaine. Le taux horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par 151,67 heures.

Les heures d'absence sont déduites, au réel, du salaire mensuel en divisant celui-ci par le nombre d'heures effectivement travaillées dans l'entreprise pour le mois considéré.

Article 23 - Treizième mois*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail et justifiant d'une année d'ancienneté, calculée conformément à l'article 18 de la présente convention, bénéficie d'un treizième mois.

Le treizième mois est conditionné à une présence à l'effectif au 31 décembre et aucun prorata ne sera dû en cas de départ en cours d'année.

Il est égal à un mois du salaire de référence défini ci-dessous.

Le treizième mois est calculé sur la base du salaire de base annuel moyen des 12 mois de l'année civile en cours, auquel s'ajoutent les heures supplémentaires ainsi que les majorations d'origine légale et conventionnelle, duquel sont déduites les périodes d'absence de quelque nature que ce soit.

Toutefois, ne sont pas considérées comme périodes d'absences : les congés payés ainsi que les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dans la limite de 1 an d'absence, d'un congé exceptionnel pour évènement familial, du congé maternité/ de paternité ou d'adoption, de la réalisation d'actions de formation professionnelle obligatoire ou non obligatoire réalisé pendant le temps de travail avec l'accord de l'entreprise ou l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat électif.

Il est versé en même temps que la rémunération du mois de décembre et une avance peut être versée à la demande du salarié.

À titre de période transitoire, les parties prévoient que les modalités de versement du treizième mois seront organisées de la manière suivante :

Au 31 décembre 2025, le treizième mois sera accordé au salarié qui justifie de 4 ans d'ancienneté et un demi treizième mois sera accordé au salarié qui justifie de 3 ans d'ancienneté.

Au 31 décembre 2026, le treizième mois sera accordé au salarié qui justifie de 3 ans d'ancienneté.

Au 31 décembre 2027, le treizième mois sera accordé au salarié qui justifie de 2 ans d'ancienneté.

A compter du 31 décembre 2028, le treizième mois sera accordé au salarié qui justifie d'1 an d'ancienneté.

Le présent 13ème mois ne se cumule pas avec une gratification de fin d'année, quelle que soit sa dénomination et ayant le même objet que celle accordée dans l'entreprise, notamment, en application de dispositions conventionnelles antérieures.

Pour les entreprises relevant du secteur des Œufs, il est expressément convenu, le temps de la période de transition, soit jusqu'au 31 décembre 2028, ci-avant fixée que les modalités de calcul du 13ième mois seront adaptées telles que suit :

- Le 13ième mois sera calculé sur le salaire de base annuel moyen des 12 mois de l'année civile en cours intégrant les heures supplémentaires contractuelles ainsi que les majorations de nuit, férié, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

De plus, pendant cette période de transition, pour assurer aux salariés des entreprises du secteur des œufs, le niveau de rémunération minimale des salariés prévu par la présente convention collective, à savoir salaire mensuel minimal et la prime de 13ième mois, il conviendra de prendre en considération l'ensemble des éléments de rémunération existant et découlant des anciennes dispositions conventionnelles en vigueur au sein de cette branche, telles que par exemple, la Rémunération Annuelle Garantie, la Prime d'Ancienneté et les primes mensuelles régulières pouvant être versées par l'entreprise, tant que celles-ci seront applicables.

Article 24 - Indemnité de panier

Il est attribué une indemnité, dite de panier, à tout le personnel participant au cycle de production (notamment fabrication, conditionnement, maintenance, expédition…) en atelier de production et en magasin et occupé à un travail en continu et/ou en équipe et/ou posté, pour chaque journée d'au moins 6 heures de travail effectif.

L'octroi de cette indemnité ne s'applique pas aux salariés des magasins qui bénéficieraient déjà d'un avantage repas mis en place par l'entreprise.

Cette indemnité est égale, par jour de travail effectif, à une fois la valeur du minimum garanti fixé par voie réglementaire et à une fois et demie ce même minimum lorsque le travail continu s'effectue de nuit, soit pour tout poste incluant une période de travail effectif d'au moins 4 heures sur la période de travail de nuit fixée dans l'entreprise.

Cette indemnité de repas, qui constitue un remboursement de frais, est octroyée si elle répond aux conditions suivantes :

- Le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur ;
- Elle est destinée à l'indemniser des dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

Article 25 - Modification du contrat de travail

Toute modification du contrat de travail, contrairement au changement des conditions de travail, doit faire l'objet d'une proposition écrite de l'employeur, précisant la ou les modifications envisagées, ainsi que sa date d'entrée en vigueur.

Lorsque la modification du contrat de travail envisagée ne repose pas sur un motif économique, et sous réserve d'un délai différent prévu par le règlement intérieur de l'entreprise, le salarié concerné dispose, pour faire connaître son acceptation ou son refus, d'un délai de réflexion au moins égal à 2 semaines, à compter de la réception de la proposition.

Lorsqu'il s'agit d'une modification du contrat de travail pour motif économique, l'employeur doit informer le salarié par lettre recommandée avec avis de réception qu'il dispose de 1 mois de réflexion à compter de sa réception, pour faire connaître son éventuel refus. A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Lorsque la modification du contrat de travail pour motif économique entraîne une modification de sa classification (niveau/ échelon), impliquant une diminution de la rémunération, le salarié bénéficie, à compter de la prise d'effet de la modification d'une indemnité différentielle dégressive calculée sur le salaire de base comme suit :

- Maintien du salaire de base avant la modification pendant 2 mois ;
- 75 % de la différence entre le salaire de base avant la modification et celui après pendant les 2 mois suivants ;
- 50 % de la différence entre le salaire de base avant la modification et celui après pendant les 2 mois suivants ;
- 25 % de la différence entre le salaire de base avant la modification et celui après pendant les 2 mois suivants.

Article 26 - Remplacement temporaire

En cas de remplacement temporaire sur un poste d'une classification supérieure (niveau ou échelon), le salarié, qui assure l'ensemble des fonctions du titulaire du poste, perçoit pendant la durée du remplacement une indemnité de remplacement égale à la différence entre le salaire minima de la classification du salarié remplacé et le salaire minima de sa classification.

Chapitre III - Suspension du contrat de travail

Article 27 - Congés payés*

** Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Les congés annuels sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

La période de prise de congé prévue à l'article L. 3141-13 du code du travail est fixée du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

En fonction des besoins de l'entreprise, une autre période peut être fixée par l'employeur. Celle-ci comprend nécessairement la période du 1er mai au 31 octobre. Elle est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

L'entreprise fixe, après consultation du CSE s'il existe, l'ordre des départs en congés conformément à l'article L.3141-16 du code du travail.

Les règles de fractionnement et de modification de l'ordre des départs restent applicables conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à indiquer aux salariés de manière claire la période de prise des congés, l'ordre des départs et la période de report des congés le cas échéant.

En raison des importantes variations de la charge de travail en fonction de la localisation géographique et des activités spécifiques de chaque établissement, les congés ne sont pas pris pendant une période de surcroît annuel de travail, définie et communiquée aux salariés au moins deux mois avant l'ouverture de ladite période conformément à l'article D. 3141-5 du code du travail en vigueur.

Cette période est limitée à 10 semaines par établissement et par an. Elle est fractionnable en deux périodes au maximum. Les dates précises de début et fin de cette (ou ces) période (s), après consultation du CSE s'il existe, sont affichées par le chef d'établissement.

Article 28 - Congés exceptionnels pour événements familiaux*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Les congés exceptionnels pour événements familiaux sont accordés aux salariés, sans condition d'ancienneté, et constituent des autorisations d'absences permettant d'assister à des évènements exceptionnels listés ci-après :

Mariage du salarié ou pour la conclusion d'un PACS	4 jours ouvrables
Naissance (hors salariée bénéficiant du congé maternité) ou adoption d'un enfant (1)	3 jours ouvrables
Mariage ou PACS d'un enfant (1)	1 jour ouvrable
Décès du conjoint lié par le mariage ou du partenaire lié par un PACS, du concubin d'un frère, d'une sœur, d'un père, d'une mère, d'un beau-père ou d'une belle-mère (2)(3)	3 jours ouvrables
Décès d'un enfant (1)(3)	12 jours ouvrables
Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (1)(3)	14 jours ouvrables
Deuil de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente (1)	8 jours ouvrables
Journée de défense et de citoyenneté (JDC)	1 jour ouvrable
Décès d'un grand-parent (3)	2 jours ouvrables
Annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer (1)	5 jours ouvrables
Déménagement d'un salarié (y compris en cas de mobilité interne à l'entreprise) dans la limite d'un déménagement tous les 5 ans	1 jour ouvrable

(1) Enfants du salarié ou du conjoint (ou concubin) du salarié

(2) Parents et beaux-parents du conjoint lié par le mariage ou du partenaire lié par un PACS

(3) Est octroyé 1 jour d'absence supplémentaire rémunéré, si l'évènement engendre un déplacement d'au moins 1000km (aller-retour) de son domicile

Ces absences exceptionnelles sont accordées à condition d'avoir été effectivement demandées, justifiées et prises au cours d'une période raisonnable au cours de laquelle est intervenu l'évènement justifiant l'absence. **

*** Arrêté du 20 novembre 2025 : Sous réserve qu'en application des dispositions des articles L. 3142-1, L. 3142-4, L. 1225-35-1 et D. 3142-1-3 du code du travail, ils ne trouvent pas application s'agissant du congé de naissance et du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.*

L'autorisation d'absence n'est pas due au salarié lorsque l'événement se produit alors que celui-ci est déjà absent de l'entreprise pour quelque cause que ce soit. ***

****Arrêté du 20 novembre 2025 : Sous réserve qu'en application des dispositions des articles L. 3142-1, L. 3142-4, L. 1225-35-1 et D. 3142-1-3 du code du travail, ils ne trouvent pas application s'agissant du congé de naissance et du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.*

Ces absences sont rémunérées et considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Ces absences ne s'imputent pas au solde de congés payés du salarié.

Article 29 – Absences

Tout salarié absent doit avertir son employeur, ou le faire avertir, dans les meilleurs délais, sauf circonstances exceptionnelles, par tout moyen à sa convenance.

De plus, en cas de maladie ou d'accident, le salarié absent doit, après avoir prévenu son employeur, lui faire parvenir dans les 48 heures un certificat médical justificatif ou à défaut, un justificatif d'impossibilité de prise en charge immédiate émis par un professionnel de santé

Lorsque son absence a duré au moins 30 jours en cas de maladie ou au retour d'un congé maternité, le salarié prévient l'employeur de son intention de reprendre son travail afin que celui-ci puisse organiser la visite obligatoire de reprise du travail.

Article 30 – Garantie d'emploi en cas de maladie ou d'accident

Lorsque l'absence pour maladie ou accident a été justifiée dans les conditions visées à l'article 29, le salarié bénéficie d'une période de garantie d'emploi, pendant laquelle l'employeur ne peut procéder à son licenciement, en raison des perturbations que ces absences causent au fonctionnement de l'entreprise imposant son remplacement définitif.

Cette période de garantie d'emploi est fixée à :

- 3 mois, entre 1 et 2 ans d'ancienneté ;

- 6 mois, entre 2 et 10 ans d'ancienneté ;

- 9 mois, au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Au-delà de cette période, l'employeur peut engager une procédure de licenciement dans le respect des dispositions légales.

En cas d'absences successives, leur durée totale se cumule au cours des 12 mois qui précèdent le dernier arrêt pour apprécier, le cas échéant, la durée de la période de garantie d'emploi restant à courir.

Cette rupture ouvre droit à une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité légale.

Article 31 - Indemnisation de l'absence pour maladie ou accident

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence résultant d'une maladie ou d'un accident, professionnel ou non, justifiée dans les conditions prévues à l'article 29, pouvant donner lieu à contre-visite, sous réserve d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Espace Economique Européen, du maintien de sa rémunération dans les limites suivantes.

L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le salarié reçoit une indemnité complémentaire aux indemnités versées par la sécurité sociale lui assurant, pendant 3 mois, 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Au-delà de cette période, le salarié bénéficie des prestations en cas d'incapacité de travail prévues aux articles 112-2 et 113-2.

L’indemnisation versée par l’employeur est effectuée sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues par le salarié, ou des caisses complémentaires. Sans préjudice des dispositions plus favorables, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Pour le calcul des indemnités dues au titre de chaque arrêt de travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des 12 mois précédents, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas la durée ci-dessus.

Lorsque les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

L'indemnisation ne peut en aucun cas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Cette indemnisation prend effet à compter du 8e jour de l'absence. Ce délai de carence est supprimé en cas d'accident du travail, de trajet ou d'hospitalisation d'une durée supérieure à 30 jours.

L'indemnité complémentaire visée au présent article est versée sur présentation des bordereaux justificatifs du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale.

Article 32 – Indemnisation de l’absence pour maternité/ d’adoption

Toute salariée ayant 1 an d’ancienneté dans l’entreprise bénéficie, en cas d’absence résultant d’un congé maternité justifié par un arrêt de travail, du maintien de sa rémunération brute à hauteur de 100%.

Cette mesure s'applique dans les mêmes conditions à tout salarié bénéficiaire d'un congé d'adoption.

L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence.

L'indemnisation versée par l'employeur est effectuée sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues, ou des caisses complémentaires. Sans préjudice des dispositions plus favorables, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge de la salariée par la loi.

Lorsque les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

L'indemnisation ne peut en aucun cas conduire à verser aux intéressés un montant supérieur à la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé.

L'indemnité complémentaire visée au présent article est versée sur présentation des bordereaux justificatifs du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale.

Chapitre IV : Rupture du contrat de travail

Article 33 – Préavis

Article 33.1 - Démission

En cas de démission, la durée du préavis est égale à :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans pour les salariés de niveaux A, B, C, D, E, F, G, H et I ;
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans pour les salariés de niveaux A, B, C, D, E, F, G, H et I ;
- 3 mois pour les salariés de niveaux J, K, L et M, quelle que soit l'ancienneté.

Les durées de préavis précitées peuvent faire l'objet d'un aménagement par commun accord entre l'employeur et le salarié.

L'appréciation de l'ancienneté s'effectue à la date où le salarié a manifesté sa volonté de démissionner de manière claire et non équivoque.

Le salarié qui envisage de démissionner doit en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en mains propres contre décharge ou tout autre moyen écrit.

La date de première présentation de cette notification marque le point de départ du préavis.

L'employeur peut dispenser le salarié d'accomplir tout ou partie du préavis. Le salarié a alors droit à une indemnité compensatrice, proportionnelle à la durée du préavis non exécuté et correspondant aux salaires et avantages qu'il aurait perçus, s'il avait travaillé pendant cette période.

Article 33.2 – Licenciement

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai et sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis est égale à :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans pour les salariés de niveaux A, B, C, D, E, F, G, H et I ;
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans pour les salariés de niveaux A, B, C, D, E, F, G, H et I ;
- 3 mois pour les salariés de niveaux J, K, L et M, quelle que soit l'ancienneté.

Les durées de préavis précitées peuvent faire l'objet d'un aménagement par commun accord entre l'employeur et le salarié.

L'appréciation de l'ancienneté s'effectue à la date où l'employeur a envoyé la lettre de notification du licenciement.

Le point de départ du préavis est fixé à la date de première présentation de la lettre de notification de la rupture.

L'employeur peut dispenser le salarié d'accomplir tout ou partie du préavis. Le salarié a alors droit à une indemnité compensatrice, proportionnelle à la durée du préavis non exécuté et correspondant aux salaires et avantages qu'il aurait perçus, s'il avait travaillé pendant cette période.

Article 34 – Heures pour recherche d'emploi

Sauf en cas de dispense du préavis par l'employeur, le salarié licencié a droit, pendant son temps de travail, à une demi-journée d'absence rémunérée par semaine de préavis, pour rechercher un nouvel emploi.

Ces demi-journées sont fixées d'un commun accord. A défaut d'accord, elles sont fixées alternativement par l'une ou l'autre des parties.

Elles peuvent aussi, par accord entre l'employeur et le salarié, être cumulées en fin de préavis.

Le droit aux demi-journées pour recherche d'emploi cesse lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit immédiatement aviser l'employeur.

Le salarié licencié qui justifie d'un nouvel emploi dont la prise d'effet interviendrait pendant le préavis peut interrompre ce dernier, après information écrite auprès de son employeur. La partie du préavis non exécutée ne sera pas rémunérée.

Article 35 - Départ à la retraite

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour faire liquider ses droits à la retraite doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge et observer le préavis prévu à l'article L. 1237-10 du code du travail.

Pour la détermination du préavis, l'ancienneté s'apprécie à la date où le salarié a manifesté sa volonté de prendre sa retraite.

Le salarié a droit à une indemnité calculée selon les modalités suivantes :

- 1/2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté (dont 1/2 mois pouvant être pris en temps rémunéré*) ;
- 2 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté (dont 1 mois pouvant être pris en temps rémunéré*) ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté (dont 1 mois pouvant être pris en temps rémunéré*) ;
- 4 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté (dont 1 mois et demi pouvant être pris en temps rémunéré*) ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté (dont 2 mois pouvant être pris en temps rémunéré*).

* Sous réserve d'informer par écrit son employeur 6 mois avant le départ à la retraite, le salarié bénéficie de la possibilité d'une dispense d'activité rémunérée.

Le salaire de référence est calculé sur la base du 1/12 de la rémunération versées au cours des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, du 1/3 de la rémunération versées au cours des 3 derniers mois précédant le départ volontaire à la retraite.

Tout élément de rémunération versé au salarié au cours des 12 ou 3 derniers mois, à périodicité supérieure à la période de référence concernée, est pris en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Pour la détermination du montant de l'indemnité, l'ancienneté est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Article 36 - Mise à la retraite

L'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié dans les conditions prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail.

L'employeur qui décide une mise à la retraite respecte un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L.1237-6 du code du travail.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de mettre le salarié à la retraite.

La date de notification au salarié de la mise à la retraite fixe le point de départ du préavis.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Titre IV : Durée, aménagement et organisation du temps de travail

Préambule

Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, les parties signataires ont souhaité mettre à dispositions des entreprises n'ayant pas pu négocier d'accord d'entreprise sur le sujet, des outils juridiques adaptés aux secteurs d'activités.

Chapitre I : Durée du travail

Article 37 - Principes généraux

Article 37.1 – Durée conventionnelle

La durée conventionnelle du travail est celle fixée par les dispositions légales applicable.

Les horaires de travail des salariés à temps plein peuvent être répartis de manière égale ou inégale sur une période de 6 jours de travail par semaine.

Article 37.2 – Durées maximales quotidiennes

La durée maximale quotidienne de travail effectif par salarié est fixée à 10 heures.

Conformément à l'article L. 3121-19 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que la durée quotidienne, fixée à l'alinéa précédent, peut atteindre 12 heures de travail effectif notamment en cas :

- D'organisation du temps de travail sur une période hebdomadaire inférieure à 5 jours ;
- D'astreinte.

Article 37.3 – Durées maximales hebdomadaires

La durée maximale du travail au cours d'une même semaine civile est fixée à 48 heures.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ne peut dépasser 44 heures calculées sur une période de 12 semaines consécutives.

Par exception à l'alinéa précédent, après information des membres du CSE lorsqu'il existe, la durée maximale hebdomadaire peut aller au-delà de 44 heures sans dépasser 46 heures calculées sur une période de 12 semaines consécutives.

Les horaires effectifs habituellement pratiqués dans l'entreprise ne doivent pas dépasser en moyenne 42 heures par semaine au cours de 18 semaines consécutives.

Article 37.4 – Repos quotidien*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

La durée de repos minimum quotidienne pour chaque salarié est fixée à 11 heures consécutives.

Article 38 - Repos hebdomadaire

Article 38.1 - Durée

Le repos hebdomadaire s'entend de 24 heures de repos consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Article 38.2 - Dérogations

En raison des caractéristiques propres à la profession, du fait notamment de la fabrication permanente de produits frais, les entreprises peuvent, en application des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, être amenées à faire travailler leur personnel le dimanche, en leur faisant bénéficier du repos hebdomadaire un autre jour de la semaine.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 3132-14 du code du travail, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement par les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention, nécessitant une organisation du travail en continu. En effet, en raison des exigences de la clientèle française et internationale et des impératifs économiques qui en résultent, il importe que soient assurés les besoins quotidiens, notamment en produits frais ou surgelés, tant de la clientèle privée et de l'hôtellerie que des collectivités locales ou établissements publics tels que les hôpitaux, qui exigent des livraisons tous les jours de la semaine afin de pouvoir faire face à leurs propres exigences en matière de restauration, de distribution ou de vente. De même, les volumes fabriqués et les investissements lourds nécessaires à leur élaboration exigent, dans la plupart des cas, une organisation du travail en équipes successives sans interruption.

Lorsqu'il est dérogé au repos dominical dans les conditions ci-dessus, le repos hebdomadaire est porté à 2 jours, consécutifs ou non, excepté pour le personnel de livraison, le personnel de prise de commande, les établissements employant moins de 4 salariés à la production et aux salariés des magasins ouverts moins de 7 jours par semaine.

L'octroi de 2 jours de repos hebdomadaire pourra être suspendu pendant une période au plus égale à 12 semaines consécutives ou non par année, en raison des impératifs de production.

Les entreprises sont incitées à faire en sorte que ces 2 jours de repos hebdomadaire soient consécutifs.

Pour les magasins ouverts 7 jours sur 7, ces 2 jours de repos doivent être consécutifs au moins 20 fois dans l'année et inclure un dimanche au moins 15 fois dans l'année.

Article 39 – Majorations de salaire

Article 39.1 - Heures supplémentaires

Est considérée comme heure supplémentaire, toute heure de travail effectif réalisée, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée conventionnelle fixée à l'article 37.1.

Article 39.1.1 - Majoration des heures supplémentaires*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Conformément à l'article L. 3121-36 du code du travail en vigueur, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article 37.1 de la présente convention du code du travail en vigueur, donnent lieu, en l'absence d'accord collectif d'entreprise, à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Article 39.1.2 - Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos

Les entreprises pourront remplacer tout ou partie des heures supplémentaires et/ ou des majorations y afférentes par un repos compensateur, après information et consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Les salariés concernés pourront opter pour le paiement ou l'octroi d'un repos au début de chaque année.

De plus, le personnel sera informé chaque mois de son droit à repos et les heures de repos acquise devront être prises dans les 12 mois suivants son acquisition.

Article 39.2 - Travail du dimanche

Les salariés bénéficient, pour les heures de travail effectuées le dimanche de 0 à 24 heures, d'une majoration de 15 % calculée sur leur taux horaire de base.

Article 39.3 - Travail un jour férié*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Les jours fériés sont ceux prévus par la réglementation en vigueur.

Le chômage des jours fériés est indemnisé conformément aux dispositions légales. Les salariés peuvent être amenés à travailler un ou plusieurs jours fériés.

Dans ce cas, les entreprises font bénéficier aux salariés :

- D'une majoration de 25 % calculée sur le taux horaire de base et d'un repos de même durée accordé dans les 8 jours qui précèdent ou dans les 30 jours qui suivent le jour férié travaillé ;
- A défaut du repos accordé dans les délais précités, les salariés bénéficient d'une majoration unique de 115 % calculée sur le taux horaire de base.

Arrêté du 20 novembre 2025 : Sous réserve du respect des dispositions spécifiques au 1er mai des articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail, selon lesquelles le 1er mai est un jour férié et chômé et s'il est travaillé dans des établissements et services qui ne peuvent interrompre le travail en raison de la nature de leur activité, la rémunération du salarié est doublée.

Article 40 - Equipes de suppléance

Les entreprises peuvent recourir à la mise en place d'équipes de suppléance dans la mesure où la nature de leur activité implique l'obligation de fonctionner durant le week-end.

Ces équipes peuvent être mises en place sur une période de 1 à 3 jours du vendredi au lundi.

Les salariés travaillant en équipe de suppléance pourront également être amenés à remplacer l'équipe de semaine pendant l'ensemble des jours de repos collectifs de cette dernière, qu'il s'agisse de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés ou des congés annuels.

Article 40.1 - Mise en œuvre

Ces dispositions sont appliquées après information et consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Dans ce cadre, l'employeur informera, par décision unilatérale de l'employeur (note de service...), du nombre de salariés amenés à travailler en équipe de suppléance et des modalités pratiques de leur retour éventuel à un horaire de semaine.

Les équipes de suppléance devront, en priorité, être composées de salariés volontaires.

Article 40.2 - Rémunération

Chaque heure effectuée en horaire de suppléance sera majorée de 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Cette majoration vise toutes les heures effectuées dans le cadre des équipes de suppléance, quels que soient les jours concernés (vendredi, samedi, dimanche ou lundi).

Cette majoration inclut les majorations de salaire prévues pour le travail du dimanche et le travail de nuit.

En revanche, cette majoration s'ajoute à la majoration accordée par la convention collective pour le travail des jours fériés.

Les salariés en équipe de suppléance effectuant un poste de travail de 12 heures consécutives bénéficient au cours de cette période d'un temps de pause minimum consécutif ou non de 30 minutes, se substituant au temps de pause prévu par l'article L. 3121-16 du code du travail, et devant être pris avant le début de la 6ème heure de travail consécutive.

Lorsque la durée quotidienne du travail de nuit des salariés en équipe de suppléance est de plus de 8 heures, les salariés bénéficient d'une pause supplémentaire dans les conditions des dispositions sur le travail de nuit.

Article 40.3 - Formation

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en horaire de semaine en matière de formation professionnelle.

A ce titre, leurs besoins de formation seront pris en compte dans le plan de développement des compétences.

Chaque formation effectuée en semaine se fera dans le respect des durées maximales journalières et hebdomadaires de travail et sera rémunéré comme du temps de travail effectif.

Article 40.4 - Retour à l'équipe de semaine

Dès qu'un emploi de semaine de même qualification devient disponible, les salariés travaillant en équipe de suppléance ont un droit de retour prioritaire en équipe de semaine.

Afin de faciliter ce retour en équipe de semaine, l'employeur informe les salariés concernés par voie d'affichage des postes disponibles ou tout autre moyen.

Si le salarié souhaite bénéficier d'un retour en équipe de semaine, il en fait la demande par écrit.

L'employeur accède dans la mesure du possible à cette demande. Dans le cas contraire, il adresse une réponse écrite motivée dans les 15 jours à compter de la réception de la demande.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ ou de l'âge du demandeur.

Chapitre II : Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

Préambule

Les partenaires sociaux conviennent de mettre à disposition des entreprises un régime d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année dans les conditions suivantes.

Ce régime peut être instituée pour tout ou partie des salariés, y compris, si l'entreprise le prévoit, les salariés à temps partiel, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire supérieur ou égal à un mois.

Article 41 - Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

Article 41.1 - Mise en œuvre

Ces dispositions sont appliquées, après information et consultation du comité social et économique lorsqu'il existe, et sont formalisées par une décision unilatérale de l'employeur (note de service...).

Article 41.2 - Période de référence et répartition*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Conformément à l'article L. 3121-44 du code du travail, la durée du travail peut être répartie sur une période supérieure à la semaine.

Ainsi, le temps de travail hebdomadaire peut être mesuré et décompté sur une période de référence au plus égale à 12 mois consécutifs, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine se compensant arithmétiquement avec les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures.

Etant entendu que la période de 12 mois consécutifs maximale peut être l'année civile ou toute période de 12 mois consécutifs.

Les variations d'horaires ne pourront avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail à plus de 46 heures par semaine ou, à titre plus favorable, à une durée inférieure fixée par l'entreprise.

Les heures excédant cette limite ne pourront être compensées et devront être rémunérées le mois au cours duquel elles sont effectuées conformément à l'article 39.1.1 de la présente convention.

Article 41.3 - Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail

Dans la mesure du possible, les entreprises fixeront un planning théorique en début de période pouvant être modifié dans les conditions définies ci-après.

Sauf circonstances imprévisibles, les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans les délais suivants :

- S'il s'agit d'une augmentation ou d'une diminution de la durée hebdomadaire prévue, au moins 7 jours calendaires à l'avance ;

- S'il s'agit seulement d'un changement de l'horaire de travail, sans modification de la durée hebdomadaire, 48 heures à l'avance.

En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés sont avertis au moins 24 heures à l'avance.

Article 41.4 – Rémunération*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà du seuil fixé à l'article 37.1 de la présente convention ou, en cas de période inférieure à 12 mois, les heures effectuées au-delà du seuil correspondant à 35 heures multipliées par le nombre de semaines au cours de cette période, en retirant les heures au-delà de la limite hebdomadaire haute fixée à l'article 41.2 de la présente convention.

Ces heures supplémentaires, à titre plus favorable que les dispositions légales, seront majorées de 50 %.

Article 41.5 – Absences, entrée ou sortie en cours d'année

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire de travail à effectuer sur la période de décompte retenue, afin que l'absence n'ait pas pour effet d'entraîner une récupération prohibée par l'article L. 3121-50 du Code du travail.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte de l'horaire, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise sur la période de décompte, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne sur la base de laquelle sa rémunération est lissée.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie du premier mois suivant le dernier mois de la période de référence, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou la paie du premier mois suivant l'échéance de la période de référence, entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

Article 41.6 - Dispositions particulières pour les salariés à temps partiel

Sous réserve des besoins et des contraintes particulières des entreprises, ces dernières pourront recourir au temps partiel annualisé sous réserve de l'accord écrit du salarié.

Les modalités de communication et les modifications des horaires se feront par écrit dans les conditions fixées à l'article 63 de la présente convention.

Constituent des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle calculée sur la période de référence, dans la limite du tiers de cette durée.

Les heures complémentaires accomplies sont majorées :

- De 10% dans la limite du 1/10 ;
- Et de 25% dans la limite du 1/3 de la durée annuelle.

En cas de modification de la répartition des horaires de travail, un délai de prévenance de 7 jours calendaires devra être respecté ou, en cas de circonstances exceptionnelles, un délai de prévenance de 3 jours calendaires.

Article 42 - Travail intermittent

Les parties souhaitent maintenir le dispositif déjà mis en place dans la branche.

Article 42.1 - Emplois concernés

Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ainsi, conformément à l'article L. 3123-33 du code du travail, des contrats de travail intermittents pourront être mis en place pour les emplois permanents suivants :

- Personnel de vente ;

- Chauffeur, livreur et préparateur de commandes ;

- Opérateur de fabrication et de conditionnement.

Article 42.2 - Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 3123-34 du code du travail.

Il devra obligatoirement faire l'objet d'un écrit et comporter les clauses suivantes :

- la qualification du salarié ;

- les éléments de la rémunération ;

- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;

- les périodes de travail ;

- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Article 42.3 - Heures excédentaires

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail intermittent ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

Article 42.4 - Rémunération

Sauf accord des parties, la rémunération mensuelle des salariés intermittents est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

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

Article 42.5 - Entrée ou sortie en cours de période annuelle

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période annuelle, une régularisation est effectuée en fin de période ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie du premier mois suivant le dernier mois de la période de référence, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou la paie du premier mois suivant l'échéance de la période de référence, entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

Chapitre III : Conventions de forfaits annuels en jours

Article 43 - Mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours

La mise en œuvre de convention individuelle de forfait nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail.

Article 44 - Salariés concernés*

**Modifié par l'avenant n°2 du 18 novembre 2025*

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, une convention individuelle de forfait annuel en jours peut être conclue avec :

– Tous les salariés de la catégorie cadre relevant des niveaux J, K et L visées à l'article 12.4.1 de la présente convention, sous réserve qu'ils disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et qui les conduit à ne pas suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

– Les salariés de la catégorie des techniciens/ agents de maîtrise, relevant des niveaux G, H et I visées à l'article 12.4.1 de la présente convention, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, exclusivement pour les techniciens et les commerciaux occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise. Les salariés concernés devront au minimum être rémunérés au salaire minima conventionnel correspondant à leur niveau/ échelon majoré de 10 %.

Article 45 – Période référence et nombre de jours travaillés dans l'année

Selon l'organisation de l'entreprise, la période de référence du forfait peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

La convention individuelle prévue par le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail fixe les conditions d'application de la convention de forfait et détermine notamment le nombre de demi-journée ou journée sur la base duquel le forfait est défini.

Ce nombre de jours est fixé au maximum à 217 jours par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs auquel s'ajoute un jour au titre de la journée de solidarité, soit un total de 218 jours par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Article 46 - Incidence, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période

En cas d'absence individuelle du salarié, les journées ou demi-journées non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel de journées ou demi-journées travaillées au cours de sa période de travail, par rapport au nombre moyen de jours travaillés sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

Article 47 - Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée et devra tenir compte des conditions particulières de travail et notamment du travail éventuel les jours fériés, la nuit et le dimanche.

Article 48 - Modalités de décompte des jours travaillés et d'évaluation et de suivi de la charge de travail

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

Afin de décompter le nombre de journées travaillées, ainsi que celui des journées de repos prises, l'employeur établira un document de suivi au maximum bimestriellement faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos.

Ce document de suivi sera accessible et partagé avec le salarié au maximum bimestriellement.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées :

- L'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail de l'intéressé, qui en découle ;
- Les moyens mis en œuvre pour permettre, en cours d'année, de s'assurer que cette charge de travail reste raisonnable ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- La rémunération du salarié.

L'entretien est en principe tenu physiquement. Il peut exceptionnellement être mis en œuvre en ayant recours à un moyen de communication à distance. Il doit être distinct de l'entretien professionnel prévu à l'article L 6315-1 du code du travail et faire l'objet d'un document distinct.

En vue de cet entretien annuel, un état récapitulatif des journées travaillées ainsi que des journées de repos hebdomadaires, de congés payés, de congés conventionnels ou de repos sera établi, au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

De plus, le salarié peut solliciter, à sa demande, un entretien supplémentaire en cours d'année avec son supérieur hiérarchique et/ ou un membre de l'équipe des ressources humaines. Dans le cadre de cet entretien, le salarié pourra solliciter un échange avec la médecine du travail.

Le Comité social et économique est informé et consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 49 - Règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié ne pourra être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs par semaine civile.

Il est rappelé que la charge de travail du salarié doit être compatible avec les temps de repos quotidien et hebdomadaire évoqués ci-dessus.

Article 50 – Droit à la déconnexion*

**Modifié par l'avenant n°2 du 18 novembre 2025*

Le salarié en forfait en jours sur l'année dispose d'un droit à la déconnexion.

Conformément à l'article L. 2242-17, 7° du code du travail, ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié. Il se manifeste par la possibilité offerte au salarié de ne pas être sollicité, au moyen des outils numériques, et de ne pas en faire usage pendant ses temps de repos et de congé.

Les modalités d'exercice (techniques, organisationnelles et humaines) du droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen au salarié concerné. Ces modalités sont cohérentes avec celles définies dans l'entreprise, le cas échéant, dans le cadre de la négociation obligatoire prévue à l'article L. 2242-17, 7°, du code du travail. Elles tiennent compte des spécificités du décompte du temps de travail en jours.

Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, définies par l'employeur, doivent, notamment, prendre les formes suivantes :

- De règles d'utilisation des outils numériques (exemples : définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels

sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies…),

- De paramétrages informatiques des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (exemples : message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos…),
- D'actions de prévention (exemples : communication et sensibilisation des équipes…).

Chapitre IV : Conventions de forfaits annuels en heures

Article 51 - Mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en heures

La mise en œuvre de convention individuelle de forfait nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail.

Article 52 - Salariés concernés

Peuvent conclure une convention de forfaits en heures sur l'année en application de l'article L. 3121-56 du code du travail :

- Les salariés cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Plus précisément, les catégories visées sont les responsables de service et les salariés cadres disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise, mais ne disposant pas d'une autonomie suffisante dans l'organisation de leur emploi du temps ;

- Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

Article 53 - Durée annuelle

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail fixe les conditions d'application de la convention de forfaits et détermine notamment le nombre d'heures par année complète, sur la base duquel le forfait est défini.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre d'heures de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Article 54 - Modalités de décompte des heures travaillées et suivi*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par accord collectif ou, à défaut, les limites légales.

Chaque mois, l'employeur établit un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée de travail accomplie ils devront remettre à leur supérieur hiérarchique, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus. Ce document peut être tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le Comité social et économique est informé et consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 55 – Rémunération, incidences des absences, arrivées et départs en cours de période*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Article 55.1 - Rémunération

La rémunération sera déterminée contractuellement, sans qu'elle puisse être inférieure à la rémunération minimale correspondant à 1 600 heures auxquelles s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité, augmentée du paiement des heures supplémentaires à taux majoré.

Article 55.2 - Incidences des absences, arrivées et départs en cours de période

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire annuel de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire convenu dans la convention de forfait, sur la base duquel sa rémunération mensuelle est lissée.

Chapitre V : Travail de nuit

Article 56 - Mise en œuvre

Le recours au travail de nuit se justifie dans la profession par la nécessité d'assurer la poursuite de l'activité économique et/ ou des services à la collectivité.

Il importe en effet que soient assurés les besoins quotidiens notamment en produits frais ou surgelés tant de la clientèle privée et de l'hôtellerie que des collectivités locales telles que les écoles et hôpitaux qui exigent des livraisons aux premières heures du jour afin de pouvoir faire face à leurs propres exigences en matière de préparation, fabrication, restauration, de distribution ou de vente.

De même, les volumes fabriqués et les investissements lourds nécessaires à leur élaboration exigent, dans la plupart des cas, une organisation du travail en équipes successives sans interruption.

Article 57 - Définition du travail de nuit*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Conformément aux articles L. 3122-2 et L. 3122-15 du code du travail en vigueur, la période de travail de nuit d'au minimum 9 heures consécutives, comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures, choisie entre 21 heures et 7 heures, peut être définie par accord d'entreprise.

A défaut d'accord d'entreprise, la période de travail de nuit commence à 21 heures et s'achève à 6 heures.

Article 58 - Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des présentes dispositions, tout salarié qui :

- Soit, accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes dans la plage horaire définie à l'article 57 ;

- Soit cumule, au cours de l'année civile ou toute période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures effectuées dans la plage horaire définie à l'article 57.

Article 59 - Durée du travail de nuit

Si, conformément à l'article L.3122-6 du code du travail, la durée quotidienne ne doit pas normalement excéder 8 heures par jour, les parties signataires reconnaissent que, dans la profession, en raison des inéluctables écarts de production causés par la demande de la population, cette durée peut, après consultation du comité social et économique, varier dans les proportions suivantes :

- Elle peut, au maximum, être fixée à 9 heures, dans la limite de 12 semaines par an ;

- Elle peut être portée à 10 heures, dans la limite de 2 semaines par an ;

- Pour les équipes de suppléance de fin de semaine, cette durée peut être portée à 12 heures.

Les salariés bénéficient, au cours du poste de nuit, d'un temps de pause de 20 minutes au moins leur permettant de se reposer et de se restaurer. Lorsque la durée quotidienne du travail de nuit est de plus de 8 heures, le salarié bénéficie d'une pause supplémentaire de 10 minutes.

Lorsque l'organisation du travail le justifie, la durée hebdomadaire du travail de nuit peut, conformément à l'article L. 3122-7 du code du travail, dépasser la limite de 40 heures, sans toutefois pouvoir dépasser une durée moyenne de 42 heures calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Article 60 - Contreparties au travail de nuit*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Les heures de travail de nuit effectuées dans la période de travail de nuit fixée par accord d'entreprise, ou entre 21 heures et 6 heures à défaut d'accord d'entreprise, sont majorées de 25%.

Les majorations ci-dessus peuvent être remplacées, à la demande expresse du salarié, par des temps équivalents de repos. Les intéressés doivent aviser l'employeur de ce choix, pour le mois en cours, avant le 15 du mois.

Lorsqu'ils optent pour le repos de remplacement, celui-ci doit être pris dans les 3 mois, par journée(s) entière(s). Les intéressés avisent l'employeur de la date du repos au moins 2 semaines à l'avance pour un repos de moins de 3 jours et 1 mois à l'avance pour un repos d'une durée supérieure.

Article 61 - Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit, répondant à la définition de l'article 58 bénéficient, en sus de la rémunération prévue à l'article 60, d'un repos complémentaire aux repos habituels, calculé en fonction du nombre d'heures de nuit effectuées au cours de l'année, dans les conditions suivantes :

Nombre d'heures effectuées dans la plage de nuit par an	Nombre de jours de repos par an
270	1
540	2
800	3
1 075	4
1 350	5
1 600	6

Le salarié peut demander à en recevoir une partie sous forme de rémunération, dans la limite maximale de la moitié.

Les journées de repos sont prises au fur et à mesure des droits acquis et au plus tard dans les 6 mois suivant la fin de période de référence de 12 mois, par accord entre les parties. A défaut d'accord, elles seront prises pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié. Elles peuvent être accolées à des jours de congés payés.

Article 62 - Protection des travailleurs de nuit*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Les partenaires sociaux rappellent l'importance des mesures destinées à faciliter, pour les travailleurs de nuit, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport.

Article 62.1 - Affectation de jour

Tout travailleur de nuit qui le souhaite peut demander à reprendre ou occuper un poste de jour correspondant à ses qualifications.

Les postes vacants correspondants sont alors pourvus par ordre des demandes. Toutefois, les salariés qui justifient d'obligations familiales impérieuses ou de 15 années consécutives ou non de travail de nuit dans leur carrière professionnelle bénéficient d'une priorité d'affectation.

La liste des emplois vacants de jour est portée à la connaissance des salariés après information du comité social et économique.

Article 62.2 - Affectation de nuit

Tout salarié qui souhaite reprendre ou occuper un poste de nuit correspondant à ses qualifications bénéficie d'une priorité d'affectation.

Tout salarié peut refuser une affectation à un poste de nuit s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article 62.3 - Inaptitude au travail de nuit

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à occuper son poste habituel de nuit, il est affecté à un poste de jour correspondant à sa qualification. Si un tel poste n'est pas disponible, les avantages pécuniaires inhérents au travail de nuit lui sont maintenus pendant 2 semaines.

Toutes les solutions possibles de reclassement doivent être étudiées, ainsi que les éventuelles formations nécessaires. Les représentants du personnel sont informés et consultés sur les possibilités de reclassement conformément aux dispositions légales.

Lorsque le reclassement n'aura pas été possible ou en cas de refus par le salarié du reclassement proposé, la rupture du contrat pourra être prononcée conformément à la législation en vigueur.

Article 62.4 - Conditions de travail et surveillance médicale

Le comité social et économique est consulté sur les mesures destinées à améliorer les conditions de travail et la protection de la santé des travailleurs de nuit.

Ceux-ci bénéficient d'un suivi régulier renforcé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les travailleurs handicapés peuvent être affectés à un poste de nuit dans les mêmes conditions.

Article 62.5 - Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier des diverses actions de formation inscrites dans le plan de développement des compétences de l'entreprise. Les entreprises s'engagent à veiller aux moyens permettant de favoriser au maximum l'accès de ces salariés à la formation professionnelle, notamment en leur permettant d'occuper un poste de jour pendant le temps de la formation.

Les travailleurs de nuit en formation inscrite au plan de formation de l'entreprise bénéficient de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient normalement travaillé de nuit.

Le comité social et économique est tenu informé des actions de formation suivies par les travailleurs de nuit.

Article 62.6 - Femmes enceintes

Les salariées occupées à un poste de nuit, enceintes ou ayant accouché, bénéficient de plein droit des dispositions de l'article L. 1225-9 du code du travail.

Ainsi, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, répondant à la définition de travailleur de nuit, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Article 62.7 - Egalité entre les femmes et les hommes

Aucune considération de sexe ne doit être retenue en ce qui concerne les conditions de travail, la rémunération, la formation professionnelle ou l'évolution de carrière des salariés occupant un poste de nuit. Il est rappelé aux entreprises que toutes mesures doivent être prises pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment lors de l'affectation à un poste de nuit, qu'il s'agisse d'une embauche ou d'une mutation.

Article 62.8 - Autres dispositions

Au moment de l'affectation à un poste de nuit ou à l'occasion de la répartition des équipes, l'entreprise doit s'assurer que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

L'affectation à un poste de nuit ne doit pas faire obstacle à l'exercice d'un mandat de représentation des salariés dans l'entreprise. Les entreprises et les instances représentatives du personnel doivent se concerter sur les moyens facilitant l'exercice d'un tel mandat.

Chapitre VI : Temps partiel

Article 63 - Travail à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale du travail ou conventionnelle.

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement conclu par écrit et doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 15 de la présente convention collective, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification, les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque jour travaillé seront communiqués par écrit au salarié et les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Les salariés travaillant à temps plein peuvent demander à passer à temps partiel. Cette modification ne peut être imposée. La demande motivée doit être faite par écrit au moins 3 mois avant la date souhaitée. L'employeur accède dans la mesure du possible à cette demande si des emplois de cette nature sont disponibles dans l'entreprise. Dans le cas contraire, il adresse une réponse écrite motivée au plus tard 3 mois après réception de la demande.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ ou de l'âge du demandeur.

Article 64 - Organisation du travail à temps partiel

Aucune journée de travail ne peut être d'une durée inférieure à 3 heures consécutives. Indépendamment de toute pause, il ne peut y avoir qu'une interruption par journée de travail. Dans ce cas, une des deux plages de travail doit être au moins égale à 3 heures.

Lorsque l'interruption est supérieure à 2 heures, dans la limite de 3 heures, les heures accomplies après l'interruption sont majorées de 10 %.

L'amplitude journalière de travail ne peut excéder 10 heures.

Le nombre d'heures complémentaires éventuelles effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat.

Les heures complémentaires accomplies sont majorées :

- De 10% dans la limite du 1/10 ;
- Et de 25% dans la limite du 1/3 de la durée contractuelle.

Le délai de prévenance en cas de modification des horaires habituels est de 8 jours ouvrés.

Toutefois, il peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas d'urgence. A titre de contrepartie, lorsque l'entreprise est contrainte de modifier l'horaire habituel de façon importante ou lorsqu'une telle modification intervient dans ce délai réduit, le salarié concerné bénéficie, lors de la modification, pour compenser la gêne résultant de ces perturbations de son emploi du temps, d'une indemnité forfaitaire qui ne peut être inférieure à la valeur de 4 heures de salaire ou de son équivalent en temps, au choix du salarié. Est qualifiée d'importante, toute modification décalant le jour de

repos ou comportant un transfert des heures du matin à l'après-midi ou vice-versa ou devant durer plusieurs semaines en fonction d'une modification structurelle.

Article 65 – Avenant complément d'heures

Un avenant complément d'heures peut être proposé, notamment, dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent ;
- Suivi d'une formation par un salarié ;
- Accroissement temporaire d'activité ;
- Période de vacances scolaires pour les salariés étudiant ;
- Activité saisonnière.

Le nombre maximal d'avenants est de 8 par année civile, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures sont rémunérées au taux normal.

Le complément d'heures sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé le souhait d'en faire.

Article 66 - Passage à temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour les emplois à temps plein de leur qualification. Ils doivent être avisés soit individuellement, soit collectivement, lorsque l'employeur envisage d'embaucher.

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits reconnus aux salariés à temps plein, notamment en ce qui concerne les possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Lorsqu'ils existent, les droits et avantages en temps sont calculés en proportion du temps moyen de travail effectif des 12 derniers mois.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ ou de l'âge du demandeur.

Chapitre VII : Astreintes

Préambule

Des astreintes pourront être mises en œuvre en raison des contraintes de production inhérentes au secteur d'activité liées au fonctionnement continu de certaines installations ou de certains services et afin de répondre aux exigences de la clientèle.

Il pourra également être recouru à la mise en place d'astreintes en raison de la nécessité de la continuité de la production, notamment, en matière informatique, de maintenance et de sécurité.

L'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris ceux en forfait jours, est visé par le présent chapitre à l'exception des cadres dirigeant.

Les modalités de mise en œuvre des astreintes sont précisées au niveau de chaque entreprise, après consultation des instances représentatives du personnel.

Article 67 - Définition de l'astreinte

Le régime des astreintes est défini comme la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit s'organiser afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Excepté pendant le temps d'intervention, qui inclut le temps de trajet, l'astreinte n'est pas assimilée à du temps de travail effectif.

Article 68 - Organisation des astreintes

Les catégories de personnel, quel que soit leur niveau de responsabilité, susceptibles d'effectuer des astreintes, ainsi que les modalités pratiques d'organisation de celles-ci, sont précisées au niveau de chaque entreprise, après consultation du comité social et économique.

Chaque salarié concerné pourra effectuer au maximum 20 semaines complètes, sauf accord écrit du salarié.

Article 69 - Modalités d'organisation des astreintes

La programmation individuelle des périodes d'astreinte devra être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 1 mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, chaque employeur devra remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 70 - Compensation des astreintes

Les périodes d'astreinte seront compensées au moyen d'une contrepartie financière, à raison de 5 fois le montant du minimum garanti (MG) par jour d'astreinte, majorée de 50 % les dimanches et les jours fériés.

Les interventions ponctuelles effectuées pendant le temps d'astreinte ainsi que le temps de trajet sont qualifiés de temps de travail effectif et feront l'objet d'une rémunération comme tels.

Si des frais de déplacement étaient engagés par les salariés pour les interventions entre le domicile et le lieu de travail, ceux-ci sont indemnisés sous forme d'indemnités kilométriques selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

Chapitre VIII : Compte épargne-temps

Préambule

Les entreprises qui le souhaitent, relevant de la présente convention, peuvent mettre en place, dans les conditions définies ci-après, un compte épargne-temps donnant, notamment, la possibilité aux salariés de constituer une épargne en temps permettant la réalisation d'un projet personnel/ professionnel ou encore une cessation progressive d'activité.

Elles définissent, après information et consultation des représentants du personnel, les modalités et les limites d'affectation et d'utilisation du compte épargne-temps.

Article 71 - Salariés bénéficiaires

L'accès au compte épargne-temps est ouvert aux salariés qui bénéficient d'une ancienneté définie par l'entreprise.

Article 72 - Alimentation du compte épargne-temps

Il est ouvert au nom de chaque salarié adhérent au compte épargne-temps, un compte individuel sur lequel est inscrit l'ensemble des droits qu'il a affecté.

Ce compte épargne-temps peut, en effet, être alimenté, à la seule initiative du salarié, en jours de repos ou heures de travail et/ ou par des éléments de rémunération.

Article 72.1 - Alimentation du compte en jours de repos ou heures de travail*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Il peut être porté sur le compte individuel de chaque salarié, les différents temps suivants :

- Les jours de congés payés acquis au-delà de 24 jours ouvrables. Il est toutefois précisé que les jours de congés payés légaux, à savoir la 5e semaine, ne pourront pas être utilisés dans le cadre du compte épargne en complément de rémunération ;

- Les heures de repos compensateurs accordées en remplacement du paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et de leurs majorations ;

- Les repos compensateurs pour travail de nuit dans la limite maximale de la moitié correspondant à celle que le salarié peut percevoir sous forme de rémunération ;

- La contrepartie obligatoire en repos accordée pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel ;

- Les jours ou demi-journée de repos, limités au nombre de jours maximum de repos auxquels le salarié peut renoncer, en application de l'article L. 3121-66 du code du travail en vigueur, pour les salariés bénéficiaires de convention de forfait annuel en jours ;

- Les heures effectuées, uniquement pour les heures au-delà du volume d'heures compris dans la convention de forfait annuel en heures, par les salariés titulaires d'une convention de forfait annuel en heures ;

- Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

L'ensemble de ces temps sont affectés et gérés en jours ouvrés.

Dans ce cadre, si le salarié affecte 1 journée sur son CET, il lui sera crédité 1 jour ouvré. S'il affecte 1 heure sur son CET, il lui sera crédité 0,143 jour ouvré soit 1/7 de jour ou au prorata en fonction de l'horaire collectif habituel de l'entreprise.

Article 72.2 - Alimentation du compte par des éléments de rémunération

Peuvent être également affectés par le salarié :

- Tout ou partie des primes versées par l'entreprise ;
- Tout ou partie de la prime qui viendrait à être versée en application d'un accord d'intéressement ;
- À l'issue de la période d'indisponibilité prévue aux articles L. 3324-10 et L. 3332-25 du code du travail, tout ou partie des sommes issues de la répartition de la réserve spéciale de participation et de celles versées par le salarié ou par l'entreprise dans le plan d'épargne entreprise.

Les éléments ainsi placés dans le compte épargne-temps sont convertis à la date de leur affectation, en temps équivalent de repos, proportionnellement au salaire de l'intéressé par la formule alternative suivante :

- Pour les salariés rémunérés sur une base horaire :
- Temps de repos en heures affecté au CET = (horaire mensuel contractuel × somme affectée)/ salaire mensuel ;
- Pour les salariés bénéficiant de convention de forfait annuel en jours sur la base de 218 jours ou l'équivalent dans l'entreprise ;
- Temps de repos en jours affecté au CET = somme affectée/ (rémunération forfaitaire annuelle contractuelle/261).

Article 72.3 - Modalités d'alimentation

Chaque salarié aura la faculté de faire connaître à la direction de l'entreprise, au moyen d'un formulaire et selon les modalités prévues par la direction, les éléments qu'il entend affecter au compte épargne-temps.

Une information est donnée au salarié au minimum une fois par an sur la situation de son CET dès lors qu'il y a effectué au moins un versement au cours de l'année écoulée.

Article 72.4 - Modalités de gestion

Le CET est tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur aura confié la gestion après information et consultation des représentants du personnel et qui recevront une information annuelle.

Article 73 - Utilisation des droits affectés au compte épargne-temps

Les salariés pourront utiliser les droits affectés au compte épargne-temps :

- Soit à la constitution d'une épargne sous forme de jours de repos ;

- Soit à la constitution d'un complément de rémunération ;

- Soit en combinant ces deux possibilités.

Article 73.1 - Utilisation du capital de jours de repos

Article 73.1.1 - Prise des jours de repos

Le compte-épargne temps peut notamment être utilisé pour indemniser en tout ou partie les congés sans solde suivants :

- Congé pour création ou reprise d'entreprise ;

- Congé sabbatique ;

- Congé consécutif à maternité ;

- Congé parental d'éducation et sa prolongation ;

- Congé de solidarité internationale ;

- Congé de fin de carrière ou une retraite anticipée ;

- Congé pour accompagnement d'une personne en fin de vie, proche aidant ;

- Congé pour enfant malade ;

- Don de jours à un salarié de l’entreprise parent d’un enfant gravement malade ou proche aidant ;

- Rachat de cotisations d'assurances vieillesse et financement de prestations de retraite complémentaire

- Congé pour convenances personnelles.

A l'exclusion des congés pour convenances personnelles et de fin de carrière, les modalités de prise des congés ci-dessus sont celles définies par la loi.

L'utilisation du temps en congé épargné devra se faire après épuisement des congés légaux, conventionnels et jours de réduction du temps de travail éventuels.

S'agissant des congés pour convenances personnelles et de fin de carrière, leur durée minimale et maximale seront fixées par l'entreprise.

Tout départ dans ce cadre nécessitera l'accord de l'entreprise. Le salarié concerné fera connaître son intention au moins 3 mois avant la date de départ effective de façon à permettre l'organisation du service et l'embauche éventuelle d'une personne en remplacement. L'entreprise devra répondre dans un délai de 1 mois suivant la demande du salarié.

Article 73.1.2 - Indemnisation du congé

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié peuvent être versés au choix du salarié, soit :

- En mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire mensuel de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à épuisement ;

- En mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculée sur la base du total des droits acquis divisés par la durée du congé, en nombre de mois

Les sommes versées ont le caractère de salaire et donnent lieu, lors de leur versement, aux prélèvements sociaux et fiscaux.

Article 73.2 - Octroi d'un complément de rémunération

Les salariés pourront utiliser les droits affectés au compte épargne-temps afin de se constituer un complément de rémunération.

Ainsi, les salariés pourront demander le versement d'un complément de salaire correspondant aux droits portés au crédit de leur compte.

A ce titre, il convient de convertir des unités de temps, en unités monétaires, selon les modalités suivantes :

- 1 heure affectée sur le CET = 1 heure payée sur la base du salaire mensuel de base en vigueur au jour de l'utilisation ;

- 1 jour ouvré affecté sur le CET = 7 heures payées sur la base du salaire mensuel de base en vigueur au jour de l'utilisation ou au prorata en fonction de l’horaire collectif habituel de l’entreprise.

Dans ce cadre, chaque salarié qui affectera à son compte épargne-temps un des éléments prévus à l'article 72, pourra percevoir en même temps que sa rémunération du mois en cours, un complément de rémunération immédiat correspondant aux éléments affectés au compte épargne temps.

Les sommes versées ont le caractère de salaire et donnent lieu, lors de leur versement, aux prélèvements sociaux et fiscaux.

Article 73.3 - Plafond

Les droits acquis sont plafonnés à 6 fois le plafond mensuel des contributions d'assurance chômage.

Article 74 – Changement d'entreprise - Transfert des droits

En cas de mobilité du salarié, le CET est transféré selon les dispositions légales et règlementaires en vigueur.

La valorisation des droits est réalisée à la date du changement conformément aux dispositions du présent accord.

Article 75 - Clôture du compte

A défaut de transfert, le compte épargne-temps sera clôturé lors du départ du salarié de l’entreprise pour quelque motif que ce soit.

Il sera versé une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits acquis non utilisés au moment de la renonciation.

En cas de décès du salarié, les droits épargnés sur le compte épargne-temps sont versés aux ayants droits du salarié décédé.

Titre V : Prévention, santé et sécurité

Chapitre I : Information et formation des salariés

Article 76 - Information des salariés sur la sécurité au travail

Chaque salarié reçoit lors de son embauche toutes les informations nécessaires relatives aux mesures de sécurité en vigueur dans l'entreprise ainsi que sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Cette information, formulée de manière compréhensible, doit être renouvelée autant de fois que nécessaire.

Tout salarié doit recevoir une information adaptée sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise. Cette information doit permettre au salarié d'acquérir les comportements et les gestes adaptés nécessaires en toutes circonstances.

L'employeur doit informer les salariés des consignes incendie, des instructions d'évacuation et de l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre des mesures prises en cas d'alerte.

L'employeur doit afficher l'adresse et le numéro d'appel des services de secours d'urgence et doit établir les règles à porter à la connaissance de tous pour les premiers secours en cas d'accident ou de maladie.

Il doit également afficher les modalités d'accès du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le temps consacré à cette information, se déroulant pendant l'horaire de travail, doit être considéré comme du temps de travail effectif.

Les postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité figurent sur une liste établie par l'employeur après avis du médecin du travail et du comité social et économique. Cette liste est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article 77 - Formation des salariés sur la sécurité au travail

Conformément aux articles L. 4141-1 et suivants du code du travail, l'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice :

1° Des travailleurs qu'il embauche ;

2° Des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique ;

3° Des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;

4° A la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs

Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur qui ne peut imputer cette charge sur sa contribution à la formation continue, sauf si ces actions entrent dans les catégories d'actions de formation fixées à l'article L. 6313-1 du code du travail.

Article 78 - Formation des salariés sur l'hygiène au travail

Compte tenu de l'environnement de travail dans lequel les salariés évoluent et les règles strictes en matière d'hygiène notamment alimentaire, une formation pratique et appropriée doit être dispensée aux salariés.

Article 78.1 - Bénéficiaires de la formation

Les bénéficiaires sont :

- Les salariés lors de leur embauche,
- Les salariés lors d'un changement de poste ou de technique,
- Les travailleurs temporaires,
- Et les salariés qui reprennent leur travail après une suspension du contrat de travail d'au moins 6 mois.

L'employeur doit dispenser une formation renforcée aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux travailleurs temporaires qui sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

L'employeur doit également assurer toute formation nécessaire à l'accueil des stagiaires dans l'entreprise.

Article 78.2 - Modalités de la formation

La formation, réalisée en interne ou par un prestataire externe, a pour objet d'expliquer et de former les salariés sur les différents risques sanitaires liés à l'utilisation de produits alimentaires pouvant être périssables.

Le temps consacré à cette formation, se déroulant pendant l'horaire de travail, doit être considéré comme du temps de travail effectif.

Cette formation peut être faite simultanément à la formation à la sécurité au travail.

Article 79 – Le rôle du comité social et économique

Conformément aux disposition légales et règlementaires, le comité social et économique, s'il existe, est obligatoirement consulté sur les conditions générales d'organisation, et notamment les programmes, ainsi que sur les modalités d'exécution des actions de formation, y compris celles des salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire affectés à des postes à risques.

Chapitre II : Prévention des risques professionnels

Article 80 - Démarche de prévention des risques

Article 80.1 - Evaluation des risques

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention des risques professionnels.

La mise en place d'une évaluation des risques a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

L'évaluation doit favoriser le dialogue social et permettre à l'employeur de définir les priorités avant de lancer un plan d'action de prévention et des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection des travailleurs.

Article 80.2 – Mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Au sein de chaque entreprise, l'employeur doit établir, après avis du comité social et économique, s'il existe, un document unique d'évaluation des risques professionnels.

Ce document unique doit comporter un inventaire des risques ou de facteurs de risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ainsi qu'une analyse des conditions d'exposition des travailleurs à ceux-ci.

Ce document doit être mis à jour au moins une fois par an et lors de toute décision d'aménagement importante modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Il doit être tenu à la disposition des salariés, des membres du comité social et économique, s'il existe, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail, des agents de services de prévention, des organismes de sécurité sociale et des organismes professionnels de santé et de sécurité ainsi que des inspecteurs de la radioprotection.

Une information indiquant les modalités d'accès à ce document est affichée à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ou au même emplacement que le règlement intérieur dans les établissements dotés d'un tel règlement.

Conformément aux disposition légales et règlementaires, le document unique est utilisé pour l'élaboration du rapport et du programme annuel de prévention des risques professionnels soumis pour avis au comité social et économique lors de la consultation sur la politique sociale conformément à l'article L. 2312-27 du code du travail.

De manière générale, les partenaires sociaux conviennent du respect de l'ensemble des dispositions des articles R. 4121-2 et R. 4121-4 du code du travail en vigueur concernant la mise à jour du document et sa tenue à disposition des travailleurs et des anciens travailleurs, ainsi que de l'ensemble des dispositions de l'article L. 4121-3-1 du code du travail en vigueur prévoyant les actions en résultant.

Chapitre III : Prescriptions particulières en matière de prévention, de santé, de sécurité et des conditions de travail

Article 81 - Risques consécutifs aux équipements de travail

L'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées, notamment en utilisant des équipements mécaniques pour éviter la manutention manuelle des charges. Lorsque celle-ci ne peut être évitée, il doit mettre à la disposition des travailleurs les moyens permettant de limiter l'effort physique et de réduire le risque encouru.

Les salariés concernés doivent recevoir une information sur les risques qu'ils encourent dans l'exécution des tâches de manutention ainsi qu'une formation pratique sur les gestes et les postures devant assurer leur sécurité.

L'employeur doit prendre en compte la dangerosité des produits pouvant engendrer des réactions allergiques.

Les équipements de travail et les moyens de protection doivent être conçus et construits de façon à ce que leur mise en place, leur utilisation et leur entretien n'exposent pas les personnes à un risque d'atteinte à leur sécurité et à leur santé. Les moyens de protection détériorés et dont la réparation n'est pas susceptible de garantir une parfaite sécurité doivent être immédiatement remplacés et mis au rebut.

Article 82 - Premiers secours*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Dans les établissements industriels, conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur, un local destiné aux premiers secours, facilement accessibles avec les brancards et pouvant contenir les installations et le matériel de premiers secours, doit être aménagé. Les locaux médicaux peuvent être utilisés comme locaux de premiers secours sous réserve de remplir les conditions.

Conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur, dans les établissements industriels est présent au moins un infirmier.

En raison de l'importance déterminante que peut revêtir, dans certains cas, l'intervention rapide des premiers soins aux blessés, les entreprises prendront toutes mesures utiles en vue d'une organisation efficace des premiers secours.

Les entreprises doivent disposer d'un salarié secouriste dans les conditions visées à l'article R. 4224-15 du code du travail.

Article 83 - Matériels de sécurité

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en concertation avec le comité social et économique, s'il existe, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des salariés et des travailleurs temporaires. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et notamment celles

concernant le port de matériels de protection individuelle. Tout manquement ne peut engager la responsabilité de l'entreprise.

Des effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des salariés et des travailleurs temporaires à une détérioration prématurée et anormale. L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les salariés et des travailleurs temporaires travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés. Ils doivent avoir des boissons chaudes à leur disposition. Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Article 84 - Propreté

Article 84.1 - Vestiaires et sanitaires*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Les entreprises veillent à mettre à la disposition du personnel, dans les locaux de l'entreprise, les moyens d'assurer sa propreté individuelle notamment des lavabos munis de dispositifs pour le nettoyage et la désinfection des mains ainsi que d'essuie-mains à n'utiliser qu'une seule fois, douches et vestiaire.

Les installations sanitaires doivent être isolées des lieux de travail et des lieux de stockage, les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés.

Des vestiaires collectifs devront être prévus, pourvus d'un nombre de sièges suffisant et d'armoires individuelles, ininflammables, munies d'une serrure ou d'un cadenas et mis à disposition du personnel.

L'employeur doit faire procéder à l'entretien régulier de ces locaux.

Article 84.2 - Hygiène et vêtements de travail

Compte tenu du caractère d'industrie alimentaire des activités visées par la présente convention, le personnel s'engage à observer la plus grande propreté corporelle et à suivre scrupuleusement les prescriptions légales et professionnelles sur l'hygiène et la fabrication des produits alimentaires. Les règlements intérieurs des établissements prévoiront toutes dispositions à cet égard.

Des dispositifs suffisants doivent se trouver dans les locaux de travail pour le nettoyage et la désinfection des mains et du matériel de travail, ces dispositifs doivent se trouver le plus près possible des postes de travail. Les robinets ne doivent pas pouvoir être actionnés à la main. Ces installations doivent être pourvues d'eau courante, de produits de nettoyage et de désinfection ainsi qu'un dispositif de séchage des mains.

Les employeurs fournissent des vêtements de travail appropriés au poste de travail.

Article 85 - Restauration

Des réfectoires seront mis, si possible, à la disposition du personnel qui souhaiterait prendre ses repas dans l'établissement.

Un local de restauration aménagé est obligatoire si au moins 25 personnes désirent prendre leur repas habituellement sur les lieux de travail.

Ce local doit permettre une restauration dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Article 86 - Entreprises extérieures et sécurité*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Toute personne intervenante appartenant au personnel d'une entreprise extérieure à l'établissement doit être formée au préalable aux règles de sécurité par son employeur, qui l'informe des risques particuliers existant sur le site, ainsi que les mesures de prévention prises, où elle est appelée à travailler.

Lorsque la nature de ses risques propres et le volume des opérations réalisées par les entreprises extérieures le justifient, l'entreprise utilisatrice s'assure que des actions appropriées ont bien été dispensées, notamment dans le cadre du plan de prévention lorsqu'il doit être établi.

Par ailleurs, l'entreprise doit prendre les mesures nécessaires dès le premier jour de la mission du salarié mis à disposition par une entreprise tierce, afin que celui-ci bénéficie d'un même niveau de protection et de sécurité que les salariés de l'entreprise.

Il incombe à l'employeur de l'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination générale des mesures de prévention qu'il fixe et de celles fixées par les employeurs d'entreprises extérieures.

Les actions de formation ou de sensibilisation à la sécurité sont mises également en place auprès des salariés des entreprises extérieures qui doivent être adaptées aux risques encourus par ceux-ci.

Titre VI : Formation professionnelle

Chapitre I : Généralités

Les partenaires sociaux confirment leur attachement à la formation professionnelle (initiale et continue) afin de permettre, par une personnalisation des parcours de formation, une meilleure égalité d'accès entre les femmes et les hommes à la formation professionnelle et ainsi favoriser la mixité et l'évolution professionnelle dans les secteurs.

A ce titre, les partenaires sociaux rappellent l'accord interbranches du 1er décembre 2020 modifié par avenant du 12 juillet 2023 à l'exception de la rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation pendant le contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 75 % du Smic.

Pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou

d'un titre à finalité professionnelle de niveau 4, âgés de moins de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure à 85 % du Smic.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation pendant le contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic, sans que celle-ci soit inférieure à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle de la branche pour le poste effectivement occupé.

Chapitre II : Certificats de qualification professionnelle de la branche

Préambule

Conscients de l'importance de la formation professionnelle et de la valorisation des métiers, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations correspondant au plus près des besoins et débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualifications professionnelles (CQP).

Les certificats de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et à tous les salariés de la profession.

Les certificats de qualification professionnelle reconnaissent les compétences de savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier.

L'acquisition du certificat de qualification professionnelle donne aux diplômés un niveau de qualification reconnu par l'ensemble des employeurs de la profession.

Il est rappelé que la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) de la branche est compétente pour gérer les CQP spécifiques de la branche.

Concernant les CQP transversaux au secteur alimentaire, les partenaires sociaux rappellent que l'instance décisionnaire est la CPNEFPI-SA (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle interbranche du secteur alimentaire) créée par l'accord multibranches du 13 janvier 2022 étendu.

Article 87 - Champ d'application

Toutes entreprises relevant des secteurs de la boulangerie, viennoiserie, pâtisserie et des œufs peuvent bénéficier du dispositif CQP.

De plus, le dispositif CQP bénéficie aux salariés d'entreprises, aux demandeurs d'emploi et à tout public souhaitant développer ou valoriser ses compétences.

Article 88 - Définition

Le CQP atteste, au moyen d'un titre délivré par la CPNEFP de la branche, de l'acquisition d'une qualification spécifique et reconnue par la profession au travers d'une formation adaptée aux besoins des entreprises de la boulangerie, viennoiserie, pâtisserie et des œufs.

L'obtention d'un CQP correspond donc à la reconnaissance professionnelle nationale d'une qualification spécifique pour l'exercice d'un emploi au sein de la branche professionnelle.

Article 89 – Listes des CQP

A ce jour, les partenaires sociaux ont ainsi créé 3 CQP spécifiques au secteur de la Boulangerie, Viennoiserie et Pâtisserie :

- Ouvrier qualifié de fabrication en Boulangerie Viennoiserie et Pâtisserie ;
- Préparateur vendeur en Boulangerie Viennoiserie et Pâtisserie ;
- Responsable de magasin en Boulangerie Viennoiserie et Pâtisserie.

A titre informatif, les partenaires sociaux rappellent l'existence de CQP transversaux au secteur alimentaire mentionnés au sein de l'accord multibranches du 13 janvier 2022 étendu.

Article 90 - Condition d'accès

Sont concernés :

- Les salariés en activité dans une entreprise de la branche ;
- Les demandeurs d'emploi et les jeunes de 16 à 25 ans dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- Les salariés appartenant à des entreprises d'autres branches ;
- Tout public éloigné de l'emploi (détenus…).

La demande peut émaner :

- D'une demande de l'entreprise ;
- D'une démarche personnelle permettant une évolution professionnelle du salarié. Dans ce cas, elle requiert toutefois l'accord de l'employeur qui appréciera l'opportunité de la démarche, notamment quant au niveau des connaissances et aptitudes de base minimales que cette démarche nécessite ;
- D'une demande d'un organisme de formation en lien avec une institution ou une administration.

Une évaluation des prérequis sera en tout état de cause nécessaire pour évaluer les acquis relatifs aux savoirs et savoir-faire professionnels détenus ou non par chaque candidat par rapport à ceux exigés par le CQP, afin d'identifier les besoins éventuels de formation individualisés et ainsi de mieux définir le plan de formation des candidats au CQP.

L'admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme de formation évaluateur habilité les dispensant, conformément aux dispositions prévues par la présente convention.

La qualification professionnelle s'obtient au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEFP et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Article 91 - Création d'un CQP

Article 91.1 - Rapport d'opportunité et analyse des certifications existantes

Les CQP sont créés par la CPNEFP, seule instance habilitée à représenter la profession dans ce domaine et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

L'opportunité de créer un CQP doit être appréciée par la CPNEFP au vu d'un rapport d'opportunité établi par l'organisation qui en formule la demande.

La commission peut être, elle-même, à l'origine de la création d'un CQP à partir de l'analyse de l'emploi, en s'appuyant notamment sur les informations produites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, OBERVIA, quant aux métiers émergents ou aux évolutions de compétences à anticiper.

Article 91.2 - Cahier des charges pédagogique et positionnement du CQP

Si après étude du rapport d'opportunité et des certifications existantes, la CPNEFP décide de mettre en œuvre la procédure de création d'un CQP, elle procède ou fait procéder à l'élaboration :

- d'un référentiel d'activités comportant la dénomination et les caractéristiques du métier ou de l'emploi visé ;

- d'un référentiel de compétences (savoirs théoriques et pratiques, savoir-faire...) correspondant au CQP ;

- d'un référentiel d'évaluation, comprenant la liste des compétences à maîtriser par le candidat au CQP ainsi que les modalités de certification des capacités (évaluation, validation des acquis de l'expérience).

La CPNEFP précise également la dénomination du CQP retenu.

Article 91.3 - Durée, renouvellement, modification et suppression de CQP

Un CQP est créé pour une durée indéterminée.

Toutefois, les partenaires sociaux s'accordent pour étudier au maximum tous les 3 ans la nécessité de mettre à jour un CQP.

Conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur, les partenaires sociaux sont libres d'inscrire un CQP au registre national des certifications professionnelles (RNCP) ou au registre spécifique (RS).

Lorsqu'un CQP est inscrit au RNCP ou au RS, les partenaires sociaux se réunissent au moins 12 mois avant la fin de validité de l'inscription au RNCP ou au RS, examine les résultats du CQP, les évolutions de l'emploi dans le secteur concerné, le référentiel et décide du renouvellement ou non du CQP au RNCP ou au RS.

En cas de suppression d'un CQP, les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

En cas de modifications du CQP, celles-ci sont apportées à tout cycle de formation débutant après la décision de la CPNEFP.

Dans tous les cas, le bénéfice du CQP reste acquis aux salariés ayant obtenu leur diplôme.

Article 91.4 - Délibération de la commission

Pour la création d'un CQP, la CPNEFP siégeant en matière de formation, prend sa décision après avoir notamment débattu de l'intérêt que doit représenter la création d'un CQP pour les entreprises de la branche, par un vote conformément à l'article 7.2.3 de la présente convention.

Les procédures de révision ou de suppression de CQP sont prises selon les mêmes règles.

A la date de signature de la présente convention collective, 3 CQP spécifiques ont déjà été validés dans les conditions du cahier des charges défini ci-après.

Les parties conviennent que chaque CQP doit, dès sa création, faire l'objet d'un enregistrement dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article 92 – Organisme de formation évaluateur habilité

Conformément aux recommandations de France Compétences, la branche habilite un ou plusieurs organismes de formation évaluateur pour dispenser un ou plusieurs CQP au moyen d'une convention de partenariat établie par CQP.

Cette convention de partenariat prévoit notamment le respect du référentiel et le suivi du devenir professionnel des titulaires du projet de certification (dans le cadre du suivi des cohortes).

L'entreprise peut choisir librement l'organisme de formation évaluateur chargé de la réalisation de l'action de formation. Toutefois, lorsque l'organisme de formation évaluateur réalise pour la première fois une formation de type CQP, il devra se rapprocher de la branche ou d'OCAPIAT pour se faire accompagner dans la mise en œuvre des premières actions.

Article 93 - Dispositif de validation

Article 93.1 - Adaptation des référentiels aux réalités de l'entreprise

Il est rappelé que les organismes de formation habilités et les entreprises doivent appliquer strictement les référentiels établis par la branche.

Les organismes de formation doivent se rapprocher de la branche afin d'échanger sur les modalités pratiques du CQP (organisation, durée, recommandations…).

Le référentiel ne peut en aucun cas être modifié ou allégé, du fait par exemple que certaines compétences requises n'existent pas dans l'entreprise. L'organisme de formation devra veiller à ce que le candidat reçoive la totalité de la formation liée au CQP.

Pour autant, les référentiels CQP de la branche peuvent être, exceptionnellement, adaptés aux réalités de fonctionnement de l'entreprise qui met en œuvre un projet CQP, pour tenir compte de situations spécifiques.

Chaque connaissance et savoir-faire professionnel du référentiel national doit cependant trouver une correspondance dans le référentiel adapté à l'entreprise.

Article 93.2 – Tuteur de l'organisme de formation

La démarche de formation qualifiante validée par un CQP nécessite la mise en place d'un tuteur durant la formation.

Dans ce cadre, les missions du tuteur recouvrent, notamment, la participation à l'intégration et à la mise en œuvre du référentiel de compétences, la transmission dans ce cadre des savoir-faire et de son expérience professionnelle ainsi que la participation à l'évaluation continue du candidat.

Article 93.3 - Tuteur de l'entreprise

Un tuteur doit être désigné pour chaque salarié s'engageant dans une démarche de CQP.

Il est souhaitable de n'avoir qu'un seul tuteur par salarié concerné qui peut être le responsable hiérarchique ou toute autre personne qualifiée, possédant un niveau de compétences correspondant au minimum au métier concerné par le CQP visé et exercé pendant une période minimale de 1 an.

Afin d'assurer au mieux ces missions, il convient de s'assurer que le tuteur justifie d'un niveau de compétences adapté, susceptible d'être au préalable complété par une formation spécifique, lui permettant de développer ses capacités de communication, de transmission et d'évaluation.

Article 93.4 - Modalités d'évaluation

L'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels s'effectue en continu et par des épreuves finales, selon les référentiels de compétences figurant au cahier des charges du CQP correspondant.

L'évaluation en continu est facilitée par un livret de suivi qui a pour but de :

- suivre dans le temps l'évolution du candidat et l'acquisition progressive des compétences, tant au plan théorique que pratique ;

- faciliter les échanges entre le candidat, les tuteurs ainsi que l'appréciation future du jury.

Ce livret est élaboré suivant un modèle-type approuvé par la CPNEFP.

Ce livret de suivi est rempli conjointement par les tuteurs désignés par l'entreprise et l'organisme de formation. Il peut être consulté par le candidat au CQP, notamment dans le cadre de points périodiques.

Ces opérations d'évaluation en continu apportent une contribution importante à l'appréciation globale du parcours de qualification du candidat, quant à chacun des domaines de compétences à acquérir ou valider.

Seuls sont admis à se présenter à l'examen final les candidats qui ont préalablement satisfait à l'ensemble des évaluations et mises en situation selon les modalités prévues par le cahier des charges propre à chaque CQP.

Les épreuves finales d'évaluation sont donc proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.

Elles comportent des épreuves écrites ou orales propres à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve pratique au poste de travail peut permettre l'évaluation de la maîtrise de certains savoir-faire professionnels.

Article 93.5 – Jury d'évaluation

Le jury d'évaluation paritaire est désigné par la CPNEFP et est composé :

- d'un représentant du collège salarié ;

- d'un représentant du collège employeur.

Les personnes désignées doivent avoir une expérience professionnelle reconnue dans le métier dont relève le CQP concerné et un niveau au moins équivalent à ce dernier. Elles doivent en outre être indépendantes des entreprises concernées par le CQP.

Le jury d'évaluation d'appuiera sur les évaluations et les appréciations des tuteurs de l'entreprise et l'organisme de formation.

Le jury procède à l'évaluation finale des candidats et remplit la grille d'appréciation propre à chaque CQP.

Chaque candidat est évalué séparément, une partie en salle et une partie sur le poste de travail (durée de l'évaluation 1 h environ).

Après chaque candidat, le jury délibère et fait connaitre son appréciation au candidat (durée de la délibération ¼ d'heure environ).

Article 93.6 – Règle d'attribution de la certification

Echelle d'évaluation de la compétence :

- Chaque compétence a une échelle d'évaluation de 0 à 100 (ex : compétence maitrisée à hauteur de 85%)
- Pour valider une compétence, il faut atteindre minimum 50%.

Modalité d'évaluation et d'obtention d'un bloc de compétences :

- Passage d'un questionnaire à visée professionnelle complété par des mises en situation réelles ou reconstituées, pour certains savoir-faire techniques, épreuve dispensée par un organisme évaluateur.

Cette épreuve est constituée d'une série de questions soumises aux candidats. Elle se déroule en cours de formation et/ou à l'issue du parcours. Les questions appellent des réponses de forme simple (QCM, classement, description d'activité, etc.) et visent à apprécier les compétences relatives aux différentes situations professionnelles auxquelles le candidat peut être confronté.

- Pour valider un bloc de compétences : le candidat doit obtenir une moyenne de l'ensemble des compétences supérieure à 70%, sachant que chaque compétence doit être maitrisée à hauteur de 50% minimum.

Chaque bloc de compétences est acquis sans limitation de durée.

Modalités d'évaluation et d'obtention du CQP entier : 2 autres évaluations sont organisées, en complément du questionnaire à visée professionnelle :

- Observation sur le poste de travail, par un tuteur/référent entreprise

Pour apprécier la compétence des candidats, les tuteurs procèdent à l'évaluation des candidats en situation de travail. Les tuteurs valident les savoir-faire dans la grille tuteur de chaque candidat. Ces évaluations permettent d'apprécier la capacité des candidats à réaliser les différentes activités clés relatives au métier, telles qu'elles sont décrites dans le référentiel emploi du CQP.

- Evaluation sur site, par un jury professionnel : Mise en situation reconstituée

Observation, à l'aide d'une grille spécifique, de l'activité du salarié sur une série d'opérations mettant en œuvre les situations de travail clés du poste.

- Pour valider le CQP : Pondération des épreuves : le questionnaire compte pour 30% de la note globale, l'observation sur poste par le tuteur entreprise compte pour 20% et la mise en situation reconstituée par le jury professionnel compte pour 50%. Le candidat doit obtenir une moyenne des 3 évaluations supérieure à 70%, sachant que chaque compétence doit être maitrisée à hauteur de 50% minimum.

Le CQP est attribué lorsque l'ensemble de ces critères analysés par le jury est atteint, sachant que le jury peut être amené à prendre des décisions sur les cas litigieux à la majorité de ses membres.

Dans l'hypothèse où il se trouverait dans l'impossibilité de produire un avis favorable pour la délivrance du certificat, le jury du CQP indiquera les domaines de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve.

A l'issue de la délibération, les membres du jury signent le procès-verbal et émettent un avis, pris à la majorité.

Article 93.7 – Jury de certification

Le certificat de qualification professionnelle est délivré paritairement par la CPNEFP, au vu des résultats aux épreuves et de l'avis du jury.

La CPNEFP se réserve le droit de réexaminer les cas qu'elle estime litigieux.

Une fois validés par la CPNEFP, les diplômes sont édités par la FEB au nom de la CPNEFP et sont adressés à l'entreprise et/ ou à l'organisme de formation évaluateur habilité de formation.

Article 94 - Valorisation des CQP

Contribuant au développement des compétences et de l'expertise professionnelle de son titulaire, ainsi qu'à sa reconnaissance par l'ensemble de la profession, l'obtention d'un CQP doit aussi être prise en compte à l'intérieur de l'entreprise.

Titre VII : Santé, prévoyance et retraite complémentaire

Chapitre I : Santé

Article 95 – Principaux généraux*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Les présentes dispositions marquent la volonté de la branche de s'investir dans la santé des salariés appartenant aux entreprises relevant de son champ d'application, en leur accordant notamment une meilleure prise en charge de leurs dépenses de santé.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- La gestion des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- La solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession sous la forme, notamment, du développement d'un fonds d'action social.

Les prestations prévues par le présent régime interviennent en complément du régime de la sécurité sociale et de tout autre organisme.

Le contrat prend en charge la participation de l'assuré au titre des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard de certains objectifs de Santé Publique et figurant sur la liste de prestations fixée par les dispositions réglementaires et légales applicables.

Le régime de branche ne prévoit pas la prise en charge de :

- La majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du Code de la sécurité sociale en cas de consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale, en cas de refus du droit d'accès au dossier médical personnel ;
- Les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques ;
- La participation forfaitaire à la charge des assurés sociaux, imputée sur les remboursements effectués par la sécurité sociale et imposées par les dispositions légales ou réglementaires applicables ;
- Les franchises prévues par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Ce dispositif est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « *responsables* » et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En outre, il est en conformité avec le décret du 8 juillet 2014 modifiant l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et du décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a donc pas pour objet la remise en cause d'un régime d'entreprise d'un niveau au moins équivalent.

En conséquence, les entreprises disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau au moins équivalent à celles définies dans le présent accord, peuvent conserver leur régime.

Le niveau des garanties est apprécié poste par poste. Les garanties maintenues à titre gratuit pour les ayants-droits en cas de décès et pour les salariées en congé maternité font partie des postes concernés pour apprécier le caractère au moins équivalent des garanties.

Les entreprises ayant un régime frais de santé moins favorable apprécié dans les conditions énoncées ci-dessus, devront adapter leurs garanties au plus tard le 1ier janvier 2025.

Article 96 - Bénéficiaires des garanties

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la présente Convention Collective Nationale.

Ce régime sera applicable aux salariés ci-dessus visés, sans condition d'ancienneté.

Peuvent adhérer de manière facultative au présent régime, en acquittant l'intégralité de la cotisation :

- Les anciens salariés retraités qui bénéficiaient du présent régime au moment de la liquidation de leurs droits à l'assurance retraite ;
- Les salariés en suspension du contrat de travail sans salaire, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 105.

Article 97 - Adhésion obligatoire

Article 97.1 - Principe général

Il est mis en place un régime complémentaire de frais de santé collectif et obligatoire.

Le régime s'impose de plein droit dans les relations individuelles de travail à l'ensemble des bénéficiaires définis à l'article 96 en tant qu'élément du statut collectif de l'entreprise.

L'équilibre technique du régime est conditionné à ce caractère obligatoire.

Par conséquent sont obligatoires :
- L'affiliation des salariés auprès de l'organisme assureur ;
- Le précompte correspondant à la part salariale des cotisations d'assurance.

Article 97.2 - Choix de l'entreprise : affiliation obligatoire du salarié ou affiliation obligatoire uniforme

Selon la démographie de l'entreprise, l'entreprise peut décider de recourir à une affiliation uniforme en lieu et place de l'affiliation obligatoire salarié

Article 97.3 - Cas dispense d'affiliation*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Peuvent ne pas adhérer au régime en application de l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale, à condition d'en faire la demande expresse à compter de la date de mise en place du régime, ou à compter de leur embauche, et sans que cela remette en cause le caractère obligatoire et collectif du régime les salariés répondant aux conditions suivantes :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L.861-1 du Code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en échéance du contrat individuel ;
- A condition de le justifier chaque année, les salariés, quelle que soit leur date d'embauche, qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale ;

Ainsi, peuvent bénéficier d'une telle dispense :

- Les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire et obligatoire par leur conjoint, concubin ou leur compagnon de PACS ;
- Les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire et obligatoire auprès d'un autre employeur (salariés à employeurs multiples).

Les salariés concernés devront à cet effet produire, lors de l'entrée en vigueur du présent accord ou de leur embauche, puis ensuite chaque année, une attestation d'affiliation ou tout document confirmant leur situation.

En cas de cessation du bénéfice de cette couverture obligatoire, ou de modification du texte légal ou réglementaire, leur adhésion au présent régime deviendra immédiatement obligatoire.

L'entreprise devra conserver les demandes de dispense d'adhésion et les justificatifs annuels qu'elle devra être en mesure de fournir en cas de contrôle URSSAF.

Les salariés ci-dessus ayant choisi de ne pas adhérer au présent régime ne seront pas affiliés auprès de l'organisme assureur et ne bénéficieront pas de la participation de l'entreprise au financement de leur couverture et ce pendant toute la durée du rattachement à celle-ci.

Ces salariés pourront, à tout moment, revenir sur leur décision et solliciter par écrit leur adhésion au régime mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le 1er jour du mois qui suit leur demande (sous réserve des dispositions du contrat d'assurance).

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Article 98 - Affiliations optionnelles pour les ayants-droits du salarié

Dans le cadre du présent régime, seule l'adhésion des salariés est obligatoire.

Toutefois, les salariés peuvent opter facultativement pour une extension du présent régime à tout ou partie de leur famille, en optant pour la couverture « ayant droit ».

Est considéré comme ayant droit :

- Le conjoint du salarié ;
- Le concubin (lié ou non par un Pacs avec le salarié) du salarié
- Les enfants à charge répondant à la définition suivante :

    1. Les enfants de moins de 18 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation Sécurité sociale et, par extension, les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale à savoir :

        a) Les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
        b) Les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire y compris en application d'un jugement de divorce, retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global,

    2. Quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes, c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité, au sens de la législation fiscale définie, pris en compte dans le calcul du quotient familial, ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable, ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable.

    3. Toutes personnes à charge du salarié au sens des assurances sociales.

Le salarié pourra opter pour ce dispositif optionnel à l'occasion de chaque échéance annuelle.

Il pourra y mettre fin lors de cette même échéance annuelle, sous réserve de respecter un délai de préavis de 2 mois.

Le financement de cette option sera à la charge exclusive du salarié.

En cas d'option, tout changement affectant la situation de famille du salarié assuré doit être porté à la connaissance de l'organisme assureur.

Article 99 - Financement des garanties collectives

Article 99.1 - Cas général : socle de base*

**Modifié par l'avenant n°1 du 8 juillet 2025*

La cotisation globale d'assurance est répartie selon les modalités ci-après :

- Employeur 50%
- et Salarié 50%

La cotisation obligatoire « salarié » sera répartie comme suit :

Cotisations (1)	**Participation patronale**	**Participation salariale**	**Montant total**
Salarié Régime général de la Sécurité Sociale	0,585%	0,585%	1,17%
Salarié Régime local Alsace Moselle	0,350%	0,350%	0,70%
(1) exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité Sociale			

Ou selon le choix de l'entreprise, la cotisation obligatoire « uniforme » sera répartie comme suit :

Cotisations (1)	**Participation patronale**	**Participation salariale**	**Montant total**
Salarié Régime général de la Sécurité Sociale	1,495%	1,495%	2,99%
Salarié Régime local Alsace Moselle	0,89%	0,89%	1,78%
(1) exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité Sociale			

Les cotisations optionnelles, Adulte / Enfant, sont à la charge exclusive du salarié.

Article 99.2 - Evolution de la cotisation globale

Il est rappelé que la tarification est par définition évolutive d'un exercice à l'autre, notamment en cas d'application de la clause d'indexation du contrat d'assurance, de déficit technique (mauvais rapport sinistre/primes ou prestations/cotisations) ou de désengagement du régime général de la Sécurité sociale.

Le maintien de l'équilibre du régime, piloté par les partenaires sociaux, peut ainsi nécessiter, ci-après :

- Des revalorisations tarifaires (celles-ci sont alors répercutées sur la base de la répartition employeur/salarié définie à l'article 99-1 ;
- À défaut, des réductions de garanties, de manière à maintenir les tarifs.

Article 100 - Garanties

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

ABRÉVIATIONS :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement
CCAM : Classification commune des actes médicaux
DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO
OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée
OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique
€ : Euro
FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire
HLF : Honoraires limites de facturation fixée selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
PLV : Prix limites de vente fixée selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement
TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

<table>
<tr><th colspan="3">HOSPITALISATION</th></tr>
<tr><th colspan="2" rowspan="2">NATURE DES FRAIS
EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE</th><th colspan="2">NIVEAUX D'INDEMNISATION</th></tr>
<tr><th>CONVENTIONNE</th><th>NON CONVENTIONNE</th></tr>
<tr><td colspan="2">Frais de séjour</td><td colspan="2">130% BR</td></tr>
<tr><td colspan="2">Forfait journalier hospitalier</td><td colspan="2">100% des FR limité au forfait réglementaire en vigueur</td></tr>
<tr><td colspan="3">Honoraires :</td></tr>
<tr><td>Actes de chirurgie (ADC)
Actes d'anesthésie (ADA)
Actes techniques médicaux (ATM)
Autres honoraires</td><td>Adhérents DPTM :
Non adhérents DPTM :</td><td colspan="2">250% BR
200% BR</td></tr>
<tr><td colspan="2">Chambre particulière</td><td colspan="2">35 € par jour</td></tr>
<tr><td colspan="3">Frais d'accompagnement</td></tr>
</table>

Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		35 € par jour
TRANSPORT		
NATURE DES FRAIS		**NIVEAUX D'INDEMNISATION**
Transport remboursé SS		100% BR
SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS		**NIVEAUX D'INDEMNISATION**
		CONVENTIONNE / **NON CONVENTIONNE**
Honoraires médicaux :		
▶ **Remboursés SS**		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	100% BR
	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	100% BR
	Non adhérents DPTM :	100% BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	100% BR
	Non adhérents DPTM :	100% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM :	100% BR
	Non adhérents DPTM :	100% BR
▶ **Non remboursés SS**		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		45 € par acte limité à 3 actes par année civile
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100% BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100% BR
Médicaments :		

▶ **Remboursés SS**	100% BR
▶ **Non remboursés SS**	
Contraception	Crédit annuel par bénéficiaire de 1% du PMSS
Pharmacie (hors médicaments) :	
▶ **Remboursée SS** (dont vaccins anti-grippe et autres vaccins)	100% BR
▶ **Non remboursée SS**	
Vaccins anti-grippe et autres	**Forfait de 50 € par an et par bénéficiaire (sur présentation d'une prescription médicale et d'une facture)**
Sevrage tabagique	Crédit de 1% du PMSS par année civile
Matériel médical	
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100% BR + crédit de 1000 € par année civile
Actes de prévention remboursés SS	
Actes de prévention définis par la réglementation	100% BR

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	**NIVEAUX D'INDEMNISATION**	
	CONVENTIONNE	**NON CONVENTIONNE**
Equipements 100 % Santé (**) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20ème anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)		
Equipements libres (****) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20ème anniversaire	225% BR (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)	120% BR (***)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100% BR	

(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

(**) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(****) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la règlementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même règlementation (1700 € RSS inclus au 01.01.2021).

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	**NIVEAUX D'INDEMNISATION**	
	CONVENTIONNE	**NON CONVENTIONNE**
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
▶ **Panier maitrisé** (**)		
Inlay, onlay	100% BR dans la limite des HLF	
Inlay core	200% BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	200% BR dans la limite des HLF	
▶ **Panier libre** (***)		
Inlay, onlay	100% BR	
Inlay core	200% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	200% BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	180% BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	100% BR	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	

Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier…)	Crédit de 200 € par année civile
Orthodontie	110% BR

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maitrisé, tels que définis réglementairement.

(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	**NIVEAUX D'INDEMNISATION**	
	CONVENTIONNE	**NON CONVENTIONNE**
Equipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Equipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	85 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation	100% BR dans la limite des PLV	

d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR
Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + 5 % PMSS par an
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	7% PMSS par an
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 7% du PMSS par année civile et par œil

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement **et** dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :
- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.
La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
    - glaucome ;
    - hypertension intraoculaire isolée ;
    - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
    - rétinopathie diabétique ;
    - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
    - cataracte évolutive à composante réfractive ;
    - tumeurs oculaires et palpébrales ;
    - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
    - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
    - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
    - kératocône évolutif ;
    - kératopathies évolutives ;
    - dystrophie cornéenne ;
    - amblyopie ;
    - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
    - diabète ;

- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;

- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
  - corticoïdes ;
  - antipaludéens de synthèse ;
  - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	**Avec/Sans Cylindre**	**SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL**	**Montant en € par verre (RSS inclus)**
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*****)	**85**
		SPH < à -6 ou > à + 6	**85**
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	**85**
		SPH > 0 et S ≤ + 6	**85**
		SPH > 0 et S > + 6	**85**
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	**85**
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	**85**
PROGRESSIFS	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	**85**
		SPH < à -4 ou > à + 4	**85**

ET MULTIFOCAUX	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	**85**
		SPH > 0 et S ≤ + 8	**85**
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	**85**
		SPH > 0 et S > + 8	**85**
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	**85**

(1) **(*)** Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	**NIVEAUX D'INDEMNISATION**
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 100 €

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la Sécurité sociale.

Article 101 - Règlement des prestations

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les Caisses Primaires d'Assurance Maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

Article 102 - Tiers payant

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de quinze jours suivant la cessation définitive des garanties.

Article 103 - Prescription

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Article 104 - Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales et qui seront précisées dans les conditions générales de l'organisme assureur.

Article 105 - Traitement des périodes de suspension du contrat de travail

Conformément aux règles administratives en vigueur et notamment à l'instruction interministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et, le cas échéant, de leurs ayants droit, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- D'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- D'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- D'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité…).

Sont notamment concernées les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité ou un accident ainsi que les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans cette hypothèse, l'entreprise verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les cotisations salariales continueront à être précomptées sur le montant de la rémunération maintenue et l'entreprise maintiendra sa participation patronale.

Dans les cas de suspension de contrat non visés au présent article (congé sabbatique, etc.), la couverture est automatiquement suspendue.

Le bénéficiaire peut demander à l'organisme assureur le maintien de sa couverture avec paiement de la cotisation à sa charge intégrale (part patronale et part salariale), directement auprès de cet organisme.

Article 106 - Maintien des garanties

Pour le salarié et ses ayants-droits, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien

des droits au titre de l'article 107 du présent régime (portabilité), le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être couvert.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittée, la couverture peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Le régime de frais de santé prévu par les présentes dispositions pourra être maintenu au profit :

- Des anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- Des anciens salariés bénéficiaires de prestations du Pôle Emploi ;
- Des anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou la fin de la période de portabilité prévue à l'article 107.

Si les salariés en font la demande, ce maintien de garanties prendra effet au plus tard au lendemain de la demande.

Les garanties dont bénéficient les anciens salariés sont identiques à celles relatives aux prestations versées aux salariés de l'entreprise.

Afin de garantir un haut degré de solidarité du régime, les tarifs applicables aux anciens salariés visés par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de :

- 100% des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la première année ;
- 125% des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la deuxième année ;
- 150% des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la troisième année ;
- 180% des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la quatrième année ;
- 200% des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour les années suivantes.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittée, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente incapacité ou invalidité, d'une pension de retraite, ou s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, disposent d'un délai de 6 mois à compter de la cessation de leur contrat de travail ou le cas échéant, dans les 6 mois à compter de la période de portabilité pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail ou le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période de prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Lorsque les garanties des anciens salariés cessent, les ayants-droits couverts par le présent régime peuvent bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur.

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent régime, y compris en période de portabilité des droits, ses ayants-droits bénéficieront des garanties du présent régime, sans paiement de cotisation pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

Ont la qualité d'ayant-droit les bénéficiaires visés à l'article 98 du présent régime.

À la fin de la période de gratuité, les ayants-droits pourront bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur.

Article 107 – Portabilité*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la Sécurisation de l'Emploi, en cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié, s'il bénéficiait effectivement des garanties à la date de la cessation de son contrat de travail, peut continuer à bénéficier du présent régime frais de santé dans les conditions légalement définies.

Le financement du maintien des droits est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité, fixée à l'article 96.

Ainsi, la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause ou le motif, met fin à l'adhésion du bénéficiaire, ainsi qu'au versement des cotisations dans le cadre du contrat collectif, sous réserve :

- De la possibilité de demander à l'organisme assureur le maintien à titre individuel de la couverture (sans participation patronale), selon les modalités et conditions tarifaires prévues par le contrat d'assurance, conformément à l'article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 ;
- Et de la possibilité de bénéficier de la portabilité des garanties selon les dispositions de l'article L.911-8 du Code de la sécurité sociale.

<u>Durée et limites de la portabilité</u>

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

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse, à la date de l'événement :

- Dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- Ou en cas de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
- Ou en cas de décès du participant
- Ou en cas de suppression des dispositions conventionnelles concernées

En revanche, la suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le maintien des garanties dont la durée n'est pas prolongée pour autant.

Conformément, à ce qui précède, dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droits en cas de décès) doit informer l'organisme assureur, de toute cause entraînant la cessation anticipée des garanties.

Article 108 - Fonds action sociale

Un fonds social est instauré au sein du présent régime ayant pour objet d'attribuer aux salariés des aides à caractère social dans le cadre du régime de remboursement des frais de santé.

Les aides à caractère exceptionnel sont versées aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse, selon les critères définis par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Elles interviennent pour compléter des dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du présent régime, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions et limites prévues par la réglementation sur les contrats frais de santé responsables.

Les aides sont accordées par la CPPNI. Elles possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité.

Chapitre II : Prévoyance

Article 109 - Principes généraux*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Les présentes dispositions marquent la volonté de la branche de s'investir dans la prévoyance des salariés appartenant aux entreprises relevant de son champ d'application, en leur accordant une couverture en cas d'incapacité, d'invalidité ou de décès.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- La gestion des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- La solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession.

Il est rappelé que pour les entreprises appliquant déjà les dispositions du régime de branche de la Boulangerie Pâtisserie, les dispositions du présent chapitre s'appliquent depuis le 1er janvier 2024.

Pour toutes les autres entreprises, les dispositions du présent chapitre s'appliquent au plus tard au 1er janvier 2025.

Article 110 - Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés des entreprises qui relèvent du champ d'application de la présente Convention Collective Nationale et ce quelle que soit la nature du contrat de travail.

Article 111 - Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations au titre des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité est :

- Le salaire brut complet, toutes primes et gratifications incluses, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli prorata temporis en cas d'embauche ou d'absence pour maladie / accident au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Ce salaire est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations au titre des garanties Décès et Rente éducation est :

- le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli prorata temporis en cas d'embauche ou d'absence pour maladie / accident au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

Ce salaire est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Article 112 - Définitions des personnes à charge

Au sens du présent accord, sont considérées comme personnes à charge :

- Les enfants de moins de 18 ans à charge au sens de la législation de la Sécurité sociale, du participant ou de son conjoint ;
- Les enfants de moins de 26 ans du participant ou de son conjoint à charge au sens fiscal, à savoir :
    - Les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
    - Les enfants auxquels le participant sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;

- Les enfants handicapés si, avant leur 21ème anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalide civil (ou de la carte mobilité inclusion) et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- Quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- Les enfants du participant nés « viables » moins de 300 jours après le décès du participant ;
- Toute personne sans activité, reconnue à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Article 113 - Garanties pour le personnel non-cadre

Article 113.1 - Garanties décès, invalidité permanente et totale

Article 113.1.1 – Décès*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

Décès toutes causes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	75 % du salaire de référence
Marié sans personne à charge	110 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	25 % du salaire de référence

Invalidité absolue et définitive : Est considéré comme atteint d'invalidité absolue et définitive, le participant reconnu invalide par la Sécurité sociale soit comme invalide de 3ème catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Lorsque le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu ci-dessus en cas de décès, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel, lui est versé par anticipation sur sa demande. Ce paiement par anticipation met fin à la garantie décès sur la tête du participant.

Décès par accident :

En cas de décès accidentel du participant, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital prévu ci-dessus en fonction de la situation familiale. Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un évènement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du participant dans les 12 mois suivant l'accident.

Double effet

Le décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du participant, entraîne le versement au profit des enfants restant à charge, d'un capital égal à 50 % du capital servi lors du décès du participant, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

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

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

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Allocation Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié ou de son conjoint ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

Le montant de cette allocation est égal à 100 % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.

Bénéficiaires du capital décès

À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- À son conjoint non séparé de droit ou de fait,
- À défaut, à ses enfants, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie (y compris les enfants reconnus) par parts égales entre eux ;
- À défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux,
- À défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux,
- À défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

La part de capital correspondant aux éventuelles majorations pour personne(s) à charge est versée aux personnes ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

Article 113.1.2 – Invalidité/ incapacité permanente et totale

A l'expiration de la période d'incapacité de travail et dès la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle par la Sécurité sociale, le participant perçoit une rente complémentaire.

Prestations

Reconnaissance effectuée par la Sécurité sociale	Montant annuel de la rente complémentaire y compris la rente brute servie par la Sécurité sociale
Invalidité de 1ère catégorie	43,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale
Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %,	48,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale
Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %,	72,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale

Ces prestations sont versées par quotité mensuelle à terme échu.

La garantie invalidité du salarié est classée :

- En 1ère catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler,
- En 2ème catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler,
- En 3ème catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la Sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre une rente d'invalidité 3ème catégorie).

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

Lorsque la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la Sécurité Sociale ou du décès du salarié.

Article 113.1.3 - Risques exclus

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès/invalidité permanente et totale, les risques visés aux conditions générales de l'organisme assureur prévues au contrat souscrit par l'entreprise.

Article 113.2 : Garantie rente éducation*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Prestations

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge perçoit une rente dans les conditions suivantes :

Jusqu'au 16ème anniversaire	8 % du salaire de référence
Du 16éme au 18éme anniversaire	12 % du salaire de référence
A compter du 18ème anniversaire et tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge mentionnée	16 % du salaire de référence

Si l'enfant est orphelin de père et de mère, la rente est doublée.

Seront ainsi concernés, les enfants, en fonction de leur âge, dans les conditions suivantes :

- Jusqu'à leur 18ème anniversaire, sans condition,

- Jusqu'à leur 26ème anniversaire, et sous condition, soit :
    - De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,
    - D'être en apprentissage,
    - De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle en alternance,
    - D'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle,
    - D'être employés dans un centre d'Aide par le Travail en tant que travailleurs handicapés.

Sont concernés par le présent dispositif, les enfants nés ou à naître du salarié dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie (y compris les enfants reconnus).

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis ; c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint du participant décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

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

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Article 113.3 - Garantie incapacité temporaire de travail

Il sera versé au salarié, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en arrêt de travail se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur, consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la Sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires, visant à lui garantir de 72,5 % de la 365ème partie du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la Sécurité sociale.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an (ne bénéficiant pas du maintien de salaire assuré par l'employeur en raison d'une ancienneté insuffisante), l'indemnisation intervient à compter du 91ème jour d'arrêt de travail continu.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la Sécurité Sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité Sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une

rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités Pôle emploi…) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque le régime de la Sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- À la date de cessation de versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale
- Lors de la reprise du travail,
- Au décès du salarié,
- Lors de la mise en invalidité,
- À la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail.

Article 114 – Garanties pour le personnel cadre

Le bénéfice des dispositions du présent article est ouvert, de manière collective, générale et impersonnelle, à l'ensemble des salariés « cadres » au sens des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, dans les conditions prévues à l'article 3 de cet accord national interprofessionnel.

Dans ce cadre, il est expressément prévu en application du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, que la définition des salariés relevant de la catégorie « assimilés cadres » est fixée par les dispositions conventionnelles de branche en vigueur au moment de l'instauration du présent régime dans l'entreprise.

Il est expressément convenu par les parties, sans conséquence sur le caractère collectif et obligatoire du présent régime, que les entreprises de la branche pourront décider d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire. Elles devront pour ce faire établir un acte juridique spécifique : accord collectif, décision unilatérale…

Article 114.1 : Garanties décès, invalidité permanente et totale

Article 114.1.1 – Décès*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

Décès toutes causes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	180 % du salaire de référence

Marié sans personne à charge	250 % du salaire de référence
Marié avec 1 personne à charge	300 % du salaire de référence

Majoration par personne à charge	50 % du salaire de référence

Invalidité absolue et définitive : Est considéré comme atteint d'invalidité absolue et définitive, le participant reconnu invalide par la Sécurité sociale soit comme invalide de 3ème catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Lorsque le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu ci-dessus en cas de décès, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel, lui est versé par anticipation sur sa demande. Ce paiement par anticipation met fin à la garantie décès sur la tête du participant.

Décès par accident :

En cas de décès accidentel du participant, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital prévu ci-dessus en fonction de la situation familiale. Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un évènement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du participant dans les 12 mois suivant l'accident.

Double effet

En cas de décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé un capital égal à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

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

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

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Allocation Frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint du salarié ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

En cas de décès d'un enfant à charge, cette allocation est égale à 100 % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès du conjoint du salarié, cette allocation est égale à 100 % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.

Bénéficiaires du capital décès

À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- À son conjoint non séparé de droit ou de fait,
- À défaut, à ses enfants, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie (y compris les enfants reconnus) par parts égales entre eux,
- À défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux,
- À défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux,
- À défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

Article 114.1.2 - Invalidité permanente et totale

Prestations

Reconnaissance effectuée par la Sécurité sociale	Montant annuel de la rente complémentaire y compris la rente brute servie par la Sécurité sociale
Invalidité de 1ère catégorie Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %,	49,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale
Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie Incapacité permanente professionnelle dont le taux est supérieur à 66 %,	82,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale

Ces prestations sont versées par quotité mensuelle à terme échu.

La garantie invalidité du salarié est classée :

- En 1ère catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler,
- En 2ème catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler,
- En 3ème catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la Sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre une rente d'invalidité 3ème catégorie).

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

Lorsque la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la Sécurité Sociale ou du décès du salarié.

Article 114.1.3 - Risques exclus

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès/invalidité permanente et totale, les risques visés aux conditions générales de l'organisme assureur prévues au contrat souscrit par l'entreprise.

Article 114.2 - Garantie rente éducation*

**Modifié par l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Prestations

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge perçoit une rente dans les conditions suivantes :

Jusqu'au 16ème anniversaire	8 % du salaire de référence
Du 16éme au 18éme anniversaire	12 % du salaire de référence
A compter du 18ème anniversaire et tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge mentionnée	16 % du salaire de référence

Si l'enfant est orphelin de père et de mère, le montant de la rente est doublée.

Seront ainsi concernés, les enfants, en fonction de leur âge, dans les conditions suivantes :

- Jusqu'à leur 18lème anniversaire, sans condition,
- Jusqu'à leur 26lèmeanniversaire, et sous condition, soit :
    - De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,
    - D'être en apprentissage,
    - De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle en alternance,
    - D'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle,
    - D'être employés dans un centre d'Aide par le Travail en tant que travailleurs handicapés.

Sont concernés par le présent dispositif, les enfants nés ou à naître du salarié dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie (y compris les enfants reconnus).

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis ; c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint du participant décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution, ou n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Article 114.3 - Garantie incapacité temporaire de travail

Il sera versé au salarié, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en arrêt de travail se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur, consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la Sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires, visant à lui garantir de 87,5 % de la 365ème partie du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la Sécurité sociale.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an (ne bénéficiant pas du maintien de salaire assuré par l'employeur en raison d'une ancienneté insuffisante), l'indemnisation intervient à compter du 91ème jour d'arrêt de travail continu.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la Sécurité Sociale.

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

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités Pôle emploi…) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque le régime de la Sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- À la date de cessation de versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale
- Lors de la reprise du travail,
- Au décès du salarié,

- Lors de la mise en invalidité,
- À la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail.

Article 115 - Cotisations

Article 115.1 - Pour le régime salarié non-cadre*

**Modifié par l'avenant n°1 du 8 juillet 2025 et l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales.

Les tranches de cotisations sont définies comme suit :

- Tranche 1 : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale
- Tranche 2 : partie de salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale

A compter du 1er janvier 2026, les cotisations sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison d'une répartition calculée comme suit :

Sur la tranche 1 / tranche 2 : 1,01 % à la charge de l'employeur ;

Sur la tranche 1 / tranche 2 : 0,438 % pour le salarié ;

Soit un total de 1,448 % T1/T2.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

	Employeur	Salarié	Total
	T1 -T2	T1 -T2	T1 -T2
Décès -IAD	0,111%	0,048%	0,159%
Allocation Obsèques	0,008%	0,003%	0,011%
Rente éducation OCIRP	0,084%	0,036%	0,120%
Incapacité	-	0,351%	0,351%
Invalidité	0,807%	0,000%	0,807%
Total	1,010%	0,438%	1,448%

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Article 115.2 : Pour le régime salarié cadre*

**Modifié par l'avenant n°1 du 8 juillet 2025 et l'avenant n°3 du 18 novembre 2025*

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales.

Les tranches de cotisations sont définies comme suit :

- Tranche 1 : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale
- Tranche 2 : partie de salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale

A compter du 1er janvier 2026, les cotisations sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison d'une répartition calculée comme suit :

Sur la tranche 1 : 1,705% à la charge exclusive de l'employeur ;

Sur la tranche 2 : 1,216 % pour l'employeur et 1,216 % pour le salarié ;

Soit un total de 1,705 % T1 et 2,432% T2.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

Cadres	Employeur		Salarié		Total	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès -IAD	0,676%	0,251%	-	0,251%	0,676%	0,502%
Allocation Obsèques	0,010%	0,005%	-	0,005%	0,010%	0,010%
Rente éducation OCIRP	0,120%	0,060%	-	0,060%	0,120%	0,120%
Incapacité	0,322%	0,391%	-	0,391%	0,322%	0,782%
Invalidité	0,578%	0,509%	-	0,509%	0,578%	1,018%
Total	1,705%	1,216%	-	1,216%	1,705%	2,432%

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Article 115.3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises relevant du secteur des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs

Pour limiter l'impact financier de l'affiliation au présent régime pour les entreprises relevant du des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, qui à ce jour, ont une répartition de la cotisation au financement régime de prévoyance sur la base de 50 % entreprise – 50 % salariés, il est convenu que ces dernières disposeront au plus tard jusqu'au 1er janvier 2025 pour appliquer la nouvelle répartition de la cotisation telle que prévue aux article 115.1 et 115.2 de la présente convention.

Elles pourront continuer d'appliquer une répartition égalitaire entre elle et les salariés sous réserve de respecter le taux de cotisation globale. En tout état de cause, pour l'année 2024, les entreprises appliquant le régime de branche du secteur des Œufs devront prendre à leur seule charge l'augmentation du taux de cotisation au titre de l'année de 2024.

Au terme de l'année 2024, elles devront appliquer la répartition fixée par la présente convention.

Article 116 - Traitement des périodes de suspension du contrat de travail

Conformément aux règles administratives en vigueur et notamment à l'instruction interministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, le bénéfice des garanties mises en place par les présents régimes est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail sont suspendus, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- D'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- D'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;

- D’un revenu de remplacement versé par l’employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l’activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l’employeur (reclassement, mobilité…).

Sont notamment concernées les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité ou un accident ainsi que les périodes d’activité partielle et d’activité partielle de longue durée, dès lors qu’elles sont indemnisées.

Dans cette hypothèse, l’entreprise verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les cotisations salariales continueront à être précomptées sur le montant de la rémunération maintenue et l’entreprise maintiendra sa participation patronale.

Dans les cas de suspension de contrat non visés par les présentes (congé sabbatique, etc.), la couverture est automatiquement suspendue.

Le bénéficiaire peut demander à l’organisme assureur le maintien de sa couverture avec paiement de la cotisation à sa charge intégrale (part patronale et part salariale), directement auprès de cet organisme.

Article 117 - Portabilité des droits du régime de prévoyance collective

Article 117.1 - Conditions d'ouverture des droits et garanties maintenues

Sont bénéficiaires du maintien à titre gratuit des garanties suivantes, les anciens salariés des entreprises relevant du présent accord, dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage.

Cette portabilité vise, sous réserve d'en remplir les conditions, les garanties étendues suivante de l'accord précité :

- Garantie Décès, Invalidité permanente et totale des salariés cadres et non cadres ;
- Garantie Rente Éducation des salariés cadres et non cadres ;
- Garantie incapacité temporaire de travail des salariés cadres et non cadres.

Article 117.2 - Garantie invalidité des salariés cadres et non cadres dans les conditions prévues par chacun de ces articles

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur, au titre du régime de prévoyance conventionnel.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau du régime de prévoyance conventionnel, dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

De ce fait, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Conformément à la loi du 14 juin 2013, afin d'améliorer l'information du salarié quittant l'entreprise, l'employeur devra signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme de prévoyance de la cessation du contrat de travail, dans un délai d'un mois.

Par ailleurs, la notice d'information fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur doit mentionner les conditions d'application de la portabilité.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur qu'il remplit les conditions pour bénéficier du maintien des garanties prévoyance, susvisées, tant au niveau des conditions d'ouverture, que de leur maintien, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

À ce titre, il transmet notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à l'informer en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié.

Article 117.3 - Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse, à la date de l'événement :

- Lorsque le participant reprend un autre emploi,
- Ou dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- Ou en cas de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
- Ou en cas de décès du participant,
- Ou en cas de suppression des dispositions conventionnelles concernées.

En revanche, la suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le maintien des garanties dont la durée n'est pas prolongée pour autant.

Conformément, à ce qui précède, dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droits en cas de décès) doit informer l'organisme assureur, de toute cause entraînant la cessation anticipée des garanties.

Article 117.4 - Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 4 de l'accord précité, pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 118 - Reprise des risques en cours

L'entreprise qui adhère au présent régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur.

L'indemnisation de ces salariés intervient dans les conditions légales et réglementaires applicables qui seront précisées dans les conditions générales de l’organisme assureur.

Article 119 - Changement d'organisme assureur

Dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise par le présent accord, les modalités de maintien des prestations au sein des entreprises et les conditions de revalorisation futures sont celles définies par la règlementation et les conditions des contrats d'assurances des organismes concernés.

Article 120 - Mise en place du régime

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent accord, peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations au moins équivalent, apprécié risque par risque.

Chapitre III : Retraite complémentaire

Article 121 - Cotisation

Les entreprises adhèrent, pour l'ensemble de leur personnel, conformément à l’accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire, à une caisse de retraite.

Pour l’ensemble du personnel, le taux d’acquisition des points est de 6,20 % sur la tranche 1 et de 17 % sur la tranche 2.

Pour les salariés non-cadre, les taux des tranches 1 et 2 sont répartis par moitié entre l'employeur et le salarié, la part incombant à ce dernier étant calculée et prélevée sur le salaire brut chaque mois et mentionnée sur le bulletin de paye.

Pour les salariés cadre et assimilés cadre, le taux de la tranche 1 est réparti par moitié entre l'employeur et le salarié et le taux de la tranche 2 est réparti à 60% pour l'employeur et 40% pour le salarié, la part incombant à ce dernier étant calculée et prélevée sur le salaire brut chaque mois et mentionnée sur le bulletin de paye.

TITRE VIII : Epargne salariale

Les partenaires sociaux Dans l'objectif de renforcer la participation des salariés aux performances des entreprises, notamment celles de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux se sont associés à une démarche interbranche au travers de l'accord interbranches du 30 mai 2023.

TITRE IX : Dispositions finales

Article 122 – Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti à la présente convention, conformément aux dispositions de l'article 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- Le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet de la présente convention, laquelle a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 123 – Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront une fois tous les ans afin de dresser un bilan de l'application de la présente convention et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 124 – Révision

La présente convention pourra être révisée conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 125 – Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 126 - Durée - Date d'entrée en vigueur - Extension

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, la présente convention fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail.

La date d'entrée en vigueur des dispositions de la présente convention collective est fixée au 1er décembre 2025 à l'exception des dispositions prévues au titre II et des chapitres 1 et 2 du titre VII prévoyant des dates d'entrée en vigueur spécifiques.

Dans ce cadre, les parties à la présente convention conviennent de proroger les dispositions de l'accord de branche du 26 mars 2024 applicable aux seules entreprises relevant du secteur des œufs jusqu'au 30 novembre 2025.

La présente convention fera également l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 1er octobre 2024