

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2021 RELATIF A LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL, A LA CREATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION (CPPNIC) ET D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI FORMATION (CPNEFP) DANS LES BRANCHES DES ACTIVITES INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE ET PATISSERIE (IDCC – 1747) ET DES CENTRES IMMATRICULES DE CONDITIONNEMENT, DE COMMERCIALISATION ET DE TRANSFORMATION DES ŒUFS ET DES INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS (IDCC – 2075)

Entre :

D'une part :

- **Le SYNDICAT NATIONAL DES INDUSTRIELS ET PROFESSIONNELS DES ŒUFS (SNIPO)** demeurant au 7, Rue du Faubourg Poissonnière - 75009 PARIS, représenté par Monsieur Loïc COULOMBEL en qualité de Président,
- **La FEDERATION DES ENTREPRISES DE BOULANGERIE ET DE PATISSERIE INDUSTRIELLES (FEB)** demeurant au 34, Quai de la Loire - 75019 PARIS, représentée par Monsieur Didier BOUDY en qualité de Président,

ET d'autre part :

- **La Fédération Générale Agro-Alimentaire – CFDT**
47, Avenue Simon Bolivar – 75950 PARIS CEDEX 19
- **La Fédération Nationale Agro-Alimentaire – CFE –CGC**
26, Rue de Naples – 75008 PARIS
- **La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des Activités annexes - FO**
15, Avenue Victor Hugo - 92170 VANVES

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Dans le cadre des Ordonnances relatives à la réforme du Code du travail de septembre 2017, le dispositif de rapprochement des branches, initié par les Lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 a été confirmé.

Ainsi, s'inscrivant dans les perspectives gouvernementales de réduction du nombre de conventions collectives, les partenaires sociaux des branches des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) ont souhaité se réunir pour élaborer un accord

définissant les modalités de négociation collective, afin de former un ensemble économique et social cohérent, notamment suite à la signature d'un accord de regroupement de branches à caractère volontaire le 15 avril 2019 (étendu).

La [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#), complétée par un [décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016](#), a posé l'obligation pour les branches professionnelles de créer une instance dénommée « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils accordent à la négociation collective, ainsi qu'à la loyauté et à la qualité des échanges.

Cette Commission, dont les prérogatives ne sont pas limitées à l'interprétation des conventions et accords collectifs en cas de litige, constitue une véritable instance de gouvernance permettant à la Branche d'exercer les missions qui lui sont dévolues par les dispositions légales et réglementaires, telles que prévues notamment par l'article L.2232-5-1 1° du Code du travail.

Il est ici affirmé que le rôle de cette Commission reste la négociation des conventions et accords collectifs de branche. Elle se réunit pour examiner les thématiques de négociations entrant dans les missions de la branche telles que prévues à l'article L.2232-5-1 1° et 2° du code du travail et ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Le rôle de cette Commission est d'autant plus essentiel, que la négociation collective tient une place fondamentale dans l'édictation de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent.

Par ailleurs, dans le cadre des différents textes applicables en termes de formation professionnelle, notamment l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ; et du rôle dévolu aux branches professionnelles en la matière, les parties signataires du présent accord conviennent de créer une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Les partenaires sociaux affirment ainsi la nécessité de promouvoir la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en lien avec les besoins identifiés, actuels et futurs.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises tout en constituant un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion professionnelle et sociale des salariés.

Les parties reconnaissent donc l'importance d'organiser dans les meilleures conditions les dispositifs de la formation professionnelle, en lien notamment avec l'OPCO OCAPIAT et les dispositifs interbranches de la filière alimentaire.

Les partenaires sociaux formalisent le rôle et le fonctionnement des instances paritaires nationales de la Branche et mettent en place la CPPNIC et la CPNEFP communes. Ils souhaitent également faire figurer à cet accord, en termes de lisibilité, les règles de fonctionnement des différentes instances de la Branche dans un seul et même accord.

En outre, le présent accord définit les dispositions générales applicables aux commissions techniques paritaires qui peuvent fonctionner dans la Branche en vue de remplir des missions spécifiques liées au bon déroulement du dialogue social.

En conséquence, le présent accord annule et remplace les dispositions prévues relatives aux instances paritaires CPPNIC et CPNEFP :

- Par l'accord (étendu) du 18 août 2015 relatif à la création d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dans la CCN des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs ;
- Par l'accord (non étendu) du 1^{er} mars 2019 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la CCN des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs ;
- Par l'accord (non étendu) du 7 mars 2019 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation dans la CCN des activités industrielles de Boulangerie et Pâtisserie.

Concernant les dispositions relatives à la CPPNIC, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Concernant les dispositions relatives à la CPNEFP, les partenaires sociaux souhaitent renforcer son rôle en l'orientant comme un outil de la branche destiné en priorité aux entreprises de moins de 50 salariés.

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est celui défini par [l'article 1](#) du Titre 1^{er} de la Convention Collective Nationale des Activités Industrielles de Boulangerie et Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que celui défini à [l'article 1.1](#) du Titre 1^{er} de la Convention Collective Nationale des Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Les activités concernées sont principalement référencées à la nomenclature des Activités Industrielles de Boulangerie et Pâtisserie françaises par les codes suivants :

- NAF 1071A : Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche
- NAF 1071B : Cuisson de produits de boulangerie
- NAF 1085Z : Fabrication de plats préparés
- NAF 1089Z (ancien 15-8A) : Fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a.
- NAF 5610C (ancien 15-8B) : Restauration de type rapide

Les entreprises concernées ayant comme activités le conditionnement, la commercialisation et la Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs sont, celles dont l'activité exclusive ou principale, relèvent des nomenclatures suivantes :

- NAF 1089Z (ancien 158V) : Fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a.
- NAF 4633Z (ancien 513G) : Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles

CHAPITRE 2 - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de poursuivre, de renforcer et de moderniser le dialogue social au sein de la Branche en formalisant le rôle et le fonctionnement des instances des deux branches susvisées.

TITRE II – ROLE ET MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION (CPPNIC) DANS LE CADRE DE SA MISSION DE NEGOCIATION

Il est rappelé, que conformément à l'article L.2232-5-1 alinéa 2 du Code du travail, la branche a pour missions d'une part, de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées par la loi, et d'autre part de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

CHAPITRE 1 - MISSIONS ET ROLE EN TANT QUE COMMISSION DE NEGOCIATIONS DE LA BRANCHE

En application de l'article L2261-19 du Code du travail, les membres de la Commission négocient et concluent les accords de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

Elle a principalement comme missions :

- De définir, par la négociation, conformément aux dispositions légales en vigueur, les thèmes pour lesquels la branche a le monopole de la négociation c'est-à-dire les thèmes sur lesquels l'accord d'entreprise ne peut prévoir des dispositions moins favorables que les accords, avenants et/ou annexes de branche ;
- De négocier les thèmes dévolus à la négociation de branche, que ce soit ceux rendus obligatoires par la loi, ou ceux sur lesquels les partenaires sociaux ont décidé que les accords d'entreprise ne pourraient pas être moins favorables que les dispositions conventionnelles (Convention Collective Nationale, accords, avenants et/ou ses annexes), à l'exception des domaines pour lesquels la loi confère à l'accord d'entreprise la primauté.

Ainsi, conformément à l'article L.2253-1 du code du travail, les dispositions de la convention ou de l'accord de branche, si elles existent, prévalent sur l'accord d'entreprise sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes (*correspondant au « bloc 1 » de la négociation collective issu des Ordonnances dites « Macron » de 2018*).

1° Les salaires minima hiérarchiques

2° Les classifications

3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme

4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle

5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale

6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires

7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L.1251-37 du présent code

8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L.1223-8 et L. 1223-9 du présent code

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221- 21 du code du travail

11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies

12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code

13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Conformément à l'article L.2253-2 du Code du travail, dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical

4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres

Conformément aux I et II de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches conclues sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 dans sa rédaction antérieure à ladite ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnées par l'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Par ailleurs, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

Enfin, en application de l'article L.2232-9 du Code du travail, la commission est réunie au moins quatre (4) fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre 1er du titre IV du présent livre. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du même code.

CHAPITRE 2 - AUTRES MISSIONS EN TANT QUE COMMISSION DE NEGOCIATIONS DE LA BRANCHE

En application de l'article L. 2232-9 du Code du travail, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation exerce également les missions d'intérêt général suivantes :

- De formuler un avis sur les difficultés d'interprétation et d'application des Conventions Collectives Nationales des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et de la branche des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs ;
- De rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- De concilier, autant que faire se peut, les parties en litige sur l'application des textes conventionnels lorsqu'ils n'auront pas pu être réglés au sein de l'entreprise,
- De représenter les Branches susvisées, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Pour ce faire, les membres de la CPPNIC de la branche désigneront, tous les 2 ans, un Président et un Vice-Président, appartenant, par roulement, au collège patronal et au collège salarial. A chaque renouvellement, tous les deux ans, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les représentants du collège des employeurs et ceux du collège des salariés. Il est convenu, pour la première désignation, que le Président relèvera du collège patronal et le Vice-Président relèvera du collège des salariés ;
- D'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi en vue de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- Exercer, le cas échéant, les missions de l'Observatoire paritaire de la négociation collective ;

¹Il est rappelé que les Conventions de branche instituent des observatoires paritaires de la négociation collective. Ils fixent les modalités suivant lesquelles, en l'absence de stipulation conventionnelle portant sur le même objet, ces observatoires sont destinataires des accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative en application de l'article L.2232-10 du Code du travail.

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche. Elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire en vertu de l'article L.2232-9, I et II du Code précité.

Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir la plus grande adaptation entre le droit conventionnel et les réalités économiques et sociales des différentes branches.

Pour que cette liberté soit utilisée de la façon la plus responsable et efficiente, il est nécessaire que les acteurs de la branche gardent un contact étroit avec la réalité des négociations pour qu'ils puissent, si nécessaire, apporter des corrections au système mis en place.

¹ Les paragraphes en italique ci-dessous reprennent, dans leur formulation, les dispositions légales actuellement en vigueur.

De même, la plus grande liberté laissée aux entreprises ne doit pas conduire à un appauvrissement du contenu conventionnel. L'observatoire permettra de capitaliser les bonnes pratiques pour assurer leur diffusion auprès des partenaires sociaux d'entreprise.

L'observatoire a vocation à associer toutes les organisations représentatives d'employeurs et de salariés. À ce titre, peu importe qu'elles aient ou non signé les différents textes conventionnels de la branche. Il ne s'agit pas d'une commission d'interprétation d'un texte ou d'un organe de gestion lié à un texte mais d'une instance paritaire regroupant toute une profession.

- D'établir un rapport annuel d'activité, qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

En application de l'Article L2232-9 3° du Code du travail, la CPPNIC établit, tous les ans, un rapport d'activité sur la base d'un projet rédigé par le Secrétariat de la Commission.

Ce rapport sera transmis par le secrétariat de la Commission au Ministère du travail et versé dans la base de données nationale prévue à l'Article L2231-5-1 du Code du travail.

Tout changement d'adresse éventuel devra être notifié par le secrétariat de la CPPNIC au Ministère du travail.

Le bilan de la négociation collective d'entreprise ou d'établissement sert à réaliser le rapport annuel d'activité de la CPPNIC.

A ce titre, les entreprises entrant dans le champ d'application des Conventions Collectives susvisées sont tenues de communiquer, à la CPPNIC, les accords qu'elles ont conclus dans le cadre du Titre II, des Chapitres I et III du Titre III et des Titres IV et V du Livre I de la 3^{ème} partie du Code du travail.

La partie la plus diligente transmet à la commission les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux comme dans les entreprises qui en sont dépourvues.

Elle informe les autres signataires de cette transmission.

Pour se faire, elles adressent leurs accords au secrétariat de la branche par tous moyens selon les modalités suivantes :

- A l'attention des membres de la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche à la Fédération des Entreprises de Boulangerie qui assure le secrétariat de la branche, par voie numérique à l'adresse suivante : cppni@febpf.fr ou par voie postale au : 34, Quai de la Loire – 75019 PARIS
- Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée. L'employeur devra informer les

signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.

- La Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche devra accuser réception des conventions et accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale.

Dès réception, le secrétariat accuse réception des conventions et accords transmis, puis les adresse à chaque membre de la CPPNIC.

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.

Ce rapport est ensuite versé dans la base des données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

TITRE III – ORGANISATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION (CPPNIC) DANS LE CADRE DE SA MISSION DE NEGOCIATION

CHAPITRE 1 – COMPOSITION

Article 1 : Désignation des collègues

Conformément aux dispositions légales en vigueur et aux dispositions des conventions collectives en place précitées, la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche est composée paritairement de :

- La délégation syndicale sera composée de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le périmètre de la branche nouvellement créée, avec au plus **quatre (4) représentants** par organisation syndicale, permanent(s) de l'organisation compris ;
- La délégation patronale sera composée des organisations patronales représentatives des deux champs d'application des conventions collectives concernées sans que le nombre total de participants, permanent(s) des organisations compris, soit supérieur au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives.

La perte ou l'attribution de représentativité d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation patronale, suite aux résultats de la mesure de représentativité dans la Branche, prend effet au lendemain de la parution au JO de l'arrêté ministériel.

Article 2 : Rémunération et autorisations d'absences des salariés

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, que cette entreprise soit adhérente ou non à l'une des organisations patronales représentatives membres de la délégation patronale, et sous réserve d'en informer leur employeur si possible dans un délai de 8 jours avant la date de la réunion ou en tout état de cause à réception de la convocation.

Le salarié devra remettre 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.

CHAPITRE 2 – SECRETARIAT ET PRESIDENCE

Article 1 : Secrétariat

Le secrétariat est assuré par la FEB situé au : 34, Quai de la Loire - 75019 PARIS - cppni@febpf.fr

Article 2 : Présidence

Tous les deux (2) ans, les membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation choisissent parmi leurs membres un Président et un Vice-Président, étant précisé que la Présidence est nécessairement patronale.

Le ou la Président(e) anime les débats.

Il est précisé que les organisations professionnelles d'employeurs assurent la co-animation des débats. La délégation patronale convient que la Présidence de la CPPNIC sera alternative entre les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives.

CHAPITRE 3 - ORGANISATION

Article 1 : Modalités de tenue des réunions

En application des dispositions de l'article L.2232-9 du Code du travail, la Commission est réunie sur convocation, au moins quatre (4) fois par an et autant de fois que nécessaire, sur demande d'au moins une organisation patronale ou salariale, en vue notamment des négociations de Branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L.2241-1 du Code du travail.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait de réserver, si besoin, une partie des réunions de chaque CPPNIC à des sujets sectoriels, spécifiques à chacun des secteurs.

Les convocations seront adressées au moins 15 jours calendaires avant la réunion ; et les documents nécessaires à la préparation et à la tenue des échanges seront également transmis, dans la mesure du possible, au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Un compte rendu de chaque réunion sera établi par le secrétariat de la Commission, assuré par la délégation patronale ; et adressé à l'ensemble des organisations syndicales participant aux négociations

dans la mesure du possible dans les 15 jours calendaires suivants la réunion et au plus tard dans les 15 jours calendaires précédant la prochaine réunion.

Chaque année, la commission définit son calendrier de négociations, en précisant son objet et son périmètre.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi.

Ils feront ensuite l'objet des formalités de publicité, notamment sur la base de données nationale.

S'il y a lieu, les membres de la CPPNIC peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en commission technique paritaire.

Les réunions se tiendront en présentiel, sauf circonstances exceptionnelles (exemples non exhaustifs : épidémie, intempéries, etc.) et/ou d'un commun accord en application des règles de représentativité en vigueur. De plus, si nécessaire, des réunions supplémentaires pourront être décidées. Elles se tiendraient le cas échéant en visio-conférence, sauf commun accord entre les deux délégations de la Commission, et si l'ordre du jour le permet.

Un calendrier annuel prévisionnel sera établi et pourra être révisé paritairement sur demande de l'une des organisations patronales ou syndicales et par décision commune.

Par ailleurs, il est précisé autant que faire se peut que les rencontres de la Commission auront lieu l'après-midi.

Dans un souci d'organisation chaque organisation syndicale doit indiquer, dans la mesure du possible, le nom des participants et/ou le nombre de présents pour chacune des réunions, au plus tard 8 jours avant la date de la réunion.

Article 2 : Moyens

Les modalités de remboursement des frais et d'indemnisation sont fixées comme suit :

- Les organisations patronales s'engagent à rembourser sur justificatifs à **trois (3) personnes** par organisation syndicale représentative les frais de déplacement avancés sur la base du tarif SNCF en 2^{ème} classe ou le prix d'un billet d'avion en 2^{ème} classe dans le cas où le lieu de domicile du participant est situé à plus de 4h du lieu de réunion par une ligne ferroviaire à grande vitesse ;
- Les organisations patronales s'engagent à rembourser les indemnités kilométriques du trajet, dans la limite de 400 kilomètres aller-retour, ayant été nécessaires pour se rendre à la réunion paritaire selon le barème fiscal en vigueur, et dans la limite d'une puissance fiscale de 7 CV, sur présentation de justificatifs, à **trois (3) personnes** par organisation syndicale représentative ;
- Les organisations patronales s'engagent à rembourser les frais de repas engagés à l'occasion des réunions paritaires ainsi que des réunions préparatoires pour **trois (3) personnes** par organisation syndicale représentative dans la limite de 25 euros tout compris, par personne ;

- Les organisations patronales s'engagent à rembourser l'hébergement : nuit d'hôtel (chambre simple ou chambre double) pour un montant maximum de 90 € hors Paris et 110 € à Paris, dans le cas où le lieu de domicile du participant est situé à plus de 3h du lieu de la réunion en transports en commun.

Les participants, dans la limite **de trois (3)** par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le champ de la branche nouvellement créée, sont remboursés par l'organisation professionnelle d'employeurs de la branche où le salarié a été désigné par son organisation syndicale.

TITRE IV – COMMISSIONS TECHNIQUES PARITAIRES ANNEXES

CHAPITRE 1 – DEFINITION

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'une Commission technique paritaire est créée par un accord collectif de branche selon la volonté des partenaires sociaux qui siègent en Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, dans les conditions définies par le Code du travail.

Chaque commission technique paritaire à vocation à remplir des missions spécifiques telles que définies ci-dessous dans le présent chapitre.

Le présent accord définit deux Commissions techniques paritaires :

- Commission de suivi du régime de prévoyance et du régime Frais de santé, en charge de la gestion et du suivi des régimes de branche de prévoyance et de frais de santé.

Ses principales missions sont :

- S'assurer du suivi du bon fonctionnement des régimes ;
 - Proposer les évolutions des protocoles avec les organismes gestionnaires ;
 - Proposer des interprétations à donner concernant les régimes ;
 - Etudier et proposer une solution aux litiges portant sur l'application des régimes ;
 - Emettre toutes observations et suggestions qu'elle juge utile ;
 - Délibérer sur tous les documents d'information concernant les régimes que diffusent les gestionnaires ;
 - Examiner une fois par an la gestion et la situation financière des régimes présentés par écrit par les gestionnaires.
- Commission pouvant exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective, dont la mission est d'enregistrer et de conserver les accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

CHAPITRE 2 - COMPOSITION

Une Commission technique paritaire comprend deux (2) collègues dont le nombre total de voix est identique.

- La délégation syndicale sera composée de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le périmètre de la branche nouvellement créée, avec au plus trois (3) représentants par organisation syndicale, permanent(s) de l'organisation compris ;

Un quatrième représentant est admis en réunion sans prise en charge de ses frais.

- Le collège employeur est composé d'autant de représentants par organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche que de représentants salariés, selon les conditions fixées par le Code du travail.

CHAPITRE 3 - FONCTIONNEMENT

Sauf dispositions particulières définies dans l'accord collectif portant création de ladite Commission technique paritaire, l'ensemble des Commissions techniques paritaires fonctionne selon les modalités définies par le présent accord.

Les tâches administratives et la rédaction, le cas échéant, de procès-verbaux ou comptes rendus des Commissions techniques paritaires sont assurés par le secrétariat de la branche, tel que désigné par l'article 1, du chapitre 2 du Titre III du présent accord.

CHAPITRE 4 - TRANSMISSION DES DECISIONS

Au terme de chaque mission, toute Commission technique paritaire doit remettre aux membres de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, ses conclusions, ses observations et le document ou rapport qui finalisent le terme d'une mission.

S'il y a lieu de conclure un accord collectif ou un avenant suite aux travaux de la commission technique paritaire, c'est à la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) de prendre les mesures d'exécution ou de mise en œuvre qui s'imposent pour chaque mission achevée après mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion de ladite commission.

TITRE V – ROLE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION (CPPNIC) DANS LE CADRE DE SA MISSION D'INTERPRETATION OU CONCILIATION PAR UN SALARIE OU UN EMPLOYEUR DE LA BRANCHE

CHAPITRE 1 - DEFINITION DES MISSIONS ET MODALITES DE SAISINE

Lorsqu'elle est saisie conformément aux dispositions prévues au Titre II – chapitre 2 du présent accord, la CPPNIC a compétence pour émettre des avis d'interprétation des Conventions collectives précitées, de ses avenants et annexes ou d'un accord collectif, dans les conditions définies ci-après.

Dans ce cas, elle est composée de deux (2) délégués par organisation syndicale représentative de salariés signataire ou adhérente à la convention et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives signataires ou adhérentes à la convention collective. Le cas échéant, les représentants membres de l'entreprise concernée par la saisine ne pourront pas prendre part à la décision de la Commission.

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

En cas de différend entre salarié et employeur, la CPPNIC pourra être saisie, par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée avec AR adressée au secrétariat. 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 le salarié et l'employeur sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

A réception de la demande, les membres de la CPPNIC auront la possibilité de solliciter toutes pièces nécessaires à l'instruction de la demande. Dans ce cas, le secrétariat adresse, par courriel ou par tout autre moyen, la liste des éléments complémentaires à communiquer à la CPPNIC.

La CPPNIC 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.

Les représentants ne pourront pas être partie prenantes au litige. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les huit (8) jours suivant la réunion.

En cas de constat de non-conciliation par la commission, 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.

Il s'agit donc d'une procédure en vue de concilier les parties qui ne dispose d'aucune force contraignante.

CHAPITRE 2 - FONCTIONNEMENT ET PRISE DE DECISION

Article 1 : Délibérations de la Commission d'interprétation

Pour rappel, quand la CPPNIC siège en Commission de négociation, la signature des accords est soumise aux conditions de validité fixées par la loi qui précise le pourcentage minimum de représentativité que doivent représenter les syndicats signataires.

Il en est de même quand elle siège en Commission d'interprétation pour la signature d'une délibération valant avenant à la convention collective.

Conformément à l'article L.2232-9 du Code du travail, la CPPNIC peut rendre un avis à la demande d'une juridiction judiciaire, sur l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions conventionnelles, y compris les avenants et annexes, ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, dans les conditions mentionnées à l'article L441-1 du Code de l'organisation judiciaire. Ainsi, dans le cadre de sa mission d'interprétation, la CPPNIC peut être saisie :

- À l'initiative de l'un de ses membres
- Directement par un salarié ou plusieurs salariés relevant du champ d'application des Conventions collectives précitées
- Directement par un employeur relevant du champ d'application des Conventions collectives précitées
- Par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L.441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

La CPPNIC se réunit, dans la mesure du possible, dans le mois qui suit la réception de la demande dont elle est saisie, à l'exception d'un délai plus court imparti en cas de saisine émanant d'une juridiction.

Les modalités de désignation de ses membres et les modalités de convocation sont identiques à celles prévues dans le cadre de sa mission de négociation prévues au Titre III du présent accord.

A l'issue de chaque réunion, un compte rendu est établi par le secrétariat de la Commission, puis adressé à chaque membre. L'avis d'interprétation doit être notifié aux parties concernées dans les 8 jours suivant la réunion par courrier recommandé avec AR.

En application des dispositions de l'article L.441-1 du Code de l'organisation judiciaire, les avis d'interprétation pourront être transmis au juge à sa demande.

Lorsqu'il s'agit des délibérations de la commission pour ne prendre qu'un avis, chaque collègue dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives présentes. Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées pour chaque collègue.

En cas de désaccord au sein d'un collègue ou entre les deux (2) collègues, un procès-verbal de désaccord est signé.

A cet effet, les partenaires sociaux appliqueront la méthode ainsi définie :

- Lorsque la commission se contente de rendre un avis, ce dernier n'aura qu'une valeur indicative et ne liera pas le juge. En pareil cas, le juge se trouvera libre d'interpréter la clause litigieuse comme il l'entendra et pourra imposer son interprétation aux rédacteurs du texte ;
- Lorsque la commission décide que l'avis a valeur d'avenant et à la seule condition que l'avis soit adopté selon les règles de validité des accords, il créera un lien avec le juge. La valeur d'avenant devra expressément être attribuée à l'avis ; à défaut l'avis ne saurait recevoir une telle valeur. *« L'avis de la commission paritaire d'interprétation ne lie le juge que si l'avis a valeur d'avenant à la convention collective. »*

Article 2 : Délibération de la Commission de Conciliation

Avant toute délibération, la Commission reçoit chaque partie au litige afin d'une part, de recueillir leurs explications et d'autre part, de poser ses questions. Elles peuvent être assistées de toute personne de leur choix. La Commission peut si elle le souhaite, entendre les parties, ensemble ou séparément.

Le refus d'une des parties au litige de participer à la réunion de conciliation n'empêche pas la Commission de statuer.

En cas de position commune, la Commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal comportant ses propositions, qui sera communiqué aux parties.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le Secrétariat de la Commission et communiqué aux parties.

Le secrétariat de la CPPNIC notifie ces décisions à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai maximum de 8 jours ouvrés.

Les conciliations et décisions rendues par la CPPNIC sont conservées par le Secrétariat qui les tient à la disposition des membres de la CPPNIC.

S'agissant des délibérations de la commission de Conciliation, chaque collège dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives présentes. Ses délibérations sont prises à la majorité simple des voix exprimées pour chaque collège.

En cas de désaccord au sein d'un collège ou entre les 2 collèges, un procès-verbal de désaccord est signé.

TITRE VI – COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP)

CHAPITRE 1 - COMPOSITION

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle comprend deux (2) collèges dont le nombre total de voix est identique.

- La délégation syndicale sera composée de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le périmètre de la branche nouvellement créée, avec au plus trois (3) représentants par organisation syndicale, permanent(s) de l'organisation compris ;

Un quatrième représentant est admis en réunion sans prise en charge de ses frais.

- Le collège employeur est composé d'autant de représentants par organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche que de représentants salariés, selon les conditions fixées par le Code du travail.

Tous les 2 ans, la Commission choisit parmi ses membres un Président et un Vice-Président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, un Président appartenant à l'un des deux collèges ;
- d'autre part, un Vice-Président appartenant à l'autre collège.

CHAPITRE 2 - MISSIONS

Sur l'emploi, la Commission est compétente afin :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et de ses évolutions, notamment par un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- d'étudier l'évolution des qualifications et des emplois, notamment en regard des évolutions technologiques ;
- de collecter et d'examiner les informations concernant les statistiques des licenciements économiques intervenus dans la branche au cours de l'année, lorsqu'ils concernent plus de 10 salariés dans l'entreprise.
- le cas échéant, lorsqu'elle est sollicitée par une entreprise de la branche recourant à des licenciements collectifs pour motif économique, d'interroger les entreprises de la branche quant à leurs potentialités de reclassement d'un ou plusieurs salariés. La Commission transmettra à l'entreprise concernée les éventuels retours qui lui auront été adressés.

Sur la formation professionnelle, la Commission est compétente sur tous les points évoqués par les accords nationaux interprofessionnels sur la formation professionnelle. Elle doit notamment s'attacher à traiter les points suivants :

- 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.

CHAPITRE 3 - FONCTIONNEMENT

La Commission se réunit au moins quatre (4) fois par an sur convocation du Président et du Vice-Président ou à la demande d'un tiers au moins des membres d'un collègue. Les organisations patronales représentatives assurent le secrétariat et collectent les questions de l'ordre du jour soumises en temps utile par les membres de la commission. Le Président et le Vice-Président approuvent l'ordre du jour avant diffusion de la convocation, accompagnée de tous les documents nécessaires à la préparation de la réunion.

Le secrétariat est assuré par la FEB situé au : 34, Quai de la Loire - 75019 PARIS (secretariat@formation-cqp-bvpi.com).

Les frais de déplacement sont remboursés conformément de l'article 2 du chapitre 3 du Titre III du présent accord.

La réunion ne peut se tenir qu'en présence de la moitié au moins des membres de chaque collègue.

En cas de vote, chaque membre présent dispose d'une voix. Il peut également détenir un pouvoir émanant d'un membre absent appartenant au même collègue.

La première réunion a pour objet principal de faire le bilan de l'année écoulée. La seconde réunion doit au moins traiter du programme des actions à entreprendre l'année suivante.

La Commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert sur une question précise.

Il est établi par le secrétariat de la Commission un procès-verbal de réunion, approuvé par le Président et le Vice-Président, et transmis aux entreprises par le secrétariat. Chaque fois que nécessaire, les observations et avis de la commission sont transmis aux organismes compétents.

TITRE VII - DISPOSITIONS FINALES

CHAPITRE 1 – UTILISATION DU NUMERIQUE

Les convocations aux réunions paritaires se feront en priorité par courrier électronique, ou les deux selon le choix des membres de la Commission.

Lorsque les documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis, dans la mesure du possible au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents de travail susvisés devront en faire la demande expresse et écrite auprès du secrétariat de la Commission. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion.

CHAPITRE 2 – SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord à l'issue d'un délai de 3 ans, à compter de sa date d'entrée en vigueur et d'examiner les suites à donner au présent accord si des modifications de la législation intervenaient en la matière.

CHAPITRE 3 - DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L.2232-6 du Code du travail, il prendra effet à la date de signature, dans le respect des dispositions légales.

A cette date, il remplacera l'intégralité des dispositions des accords collectifs relatifs à la composition et le fonctionnement de la Commission paritaire.

CHAPITRE 4 - PUBLICITE ET FORMALITES DE DEPOT

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application des CCN des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC – 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC – 2075).

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles D.2231-2 et suivants du Code du travail, en vue de son extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

CHAPITRE 5 - ADHESION

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt, par la partie la plus diligente, auprès des services du Ministère du travail dans les conditions prévues à l'article D.2231-2 du Code du travail.

CHAPITRE 6 - REVISION

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré à ce dernier, devront s'ouvrir dans les trois mois suivant la date de réception de la demande de révision.

CHAPITRE 7 - DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 6 mois minimum et ne pourra prendre effet qu'à la fin de l'année civile qui suit la fin du délai de préavis.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Fait à Paris, le 30/11/2021

POUR LES ORGANISATIONS PATRONALES :

- le syndicat national des industriels et professionnels des œufs (SNIPO)

- La FEDERATION DES ENTREPRISES DE BOULANGERIE ET DE PATISSERIE INDUSTRIELLES (FEB)

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES :

- LA FEDERATION GENERALE AGRO-ALIMENTAIRE – CFDT

- LA FEDERATION NATIONALE AGRO-ALIMENTAIRE – CFE –CGC

- LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L’AGRICULTURE, DE L’ALIMENTATION, DES TABACS ET DES ACTIVITES ANNEXES - FO

- LA FEDERATION COMMERCE, SERVICES ET FORCE DE VENTE- CSFV CFTC

