

**Avenant relatif à la révision de
l'introduction générale au toilettage
de la Convention Collective Nationale
des « activités de production des eaux
embouteillées, boissons rafraîchissantes
sans alcool et de bière »**

Article unique introductif

Les chapitres I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV ont été toilettés depuis 2019. On entend par toilettage la mise à niveau des dispositifs conventionnels, non seulement au regard des lois qui évoluent, mais également d'avantages qui doivent être revus, dès lors qu'ils doivent être eux-mêmes adaptés et pas seulement aux nouveaux dispositifs légaux. Le toilettage fait l'objet d'une négociation en CPPNI qui est souveraine pour finaliser le contenu de la négociation. Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont dû répondre à une demande récurrente du ministère concernant les entreprises de moins de 50 salariés faisant référence à l'article L.2261-23-1 CT. Certaines dispositions de chapitres fixent des règles précises et explicites dans les dispositions qui ont été renégociées, ce qui est suffisant pour identifier l'application, par exemple, des seuils figurant dans le Code du travail.

Pour toutes les autres dispositions, il est rappelé que le rôle de la convention collective de branche est de rendre mieux applicables les dispositifs légaux ou de créer des avantages qui sont plus favorables que la seule disposition légale.

C'est la raison pour laquelle il est confirmé que l'ensemble des dispositifs ci-dessus (chapitres énumérés ci-dessus) s'appliquent, sauf exception explicite, à toutes les entreprises, y compris celles qui comportent moins de cinquante salariés.

Aucune des dispositions conventionnelles négociées ne se prête à une logique de « stipulations spécifiques » au sens de l'article L.2232-10-1 CT, d'autant que le toilettage général a comme objectif également celui de la lisibilité et de la bonne application de la loi, tous les avantages négociés devant s'appliquer de manière générale et non discriminante, sauf les exceptions identifiées dans les chapitres, notamment pour respecter les seuils définis dans le Code du travail (ex : représentation du personnel, formation professionnelle, etc...).

PARIS LE 10 JANVIER 2024

MEMN

BRF

ABF

SNBi

FGTA FO

FGA CFDT

CFE CGC AGRO

FNAF CGT

CFTC CSFV

**Avenant relatif à la révision du Chapitre
III – Article 3.15
Problèmes généraux de l'emploi de la
Convention collective nationale des
activités de production des eaux
embouteillées, des boissons
rafraîchissantes sans alcool et de bière**

Article 3.15.1 – Préambule

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

3.15.2 Information des représentants du personnel

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

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

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

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

Article 3.15.3 Consultation des représentants du personnel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En application des articles L.1237-17 et suivants du Code du travail (notamment L.1237-18 et L.1237-19), les partenaires sociaux peuvent négocier, par accord collectif, des ruptures d'un

commun accord des contrats de travail sous la forme d'une rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité. Ces ruptures, qui ne sont ni un licenciement, ni une démission, reposent sur le consentement mutuel de l'employeur et du salarié concerné, qui sera recherché une fois obtenue la validation de l'accord par l'Administration. Le congé de mobilité peut être proposé par l'employeur soit dans le cadre d'un accord de RCC, soit dans le cadre d'un accord de GPEC. Il est rappelé qu'un RCC est incompatible avec une fermeture d'établissement.

II. Prévention du licenciement pour motif économique

Modification du contrat de travail pour motif économique

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

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

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

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

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

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

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

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

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel volontaire ;

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

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

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

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

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

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

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

Dans les entreprises ou établissements mentionnés ci-dessus où sont occupés habituellement au moins 50 salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le CSE.

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

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

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

Article 3.15.6 – Procédure de licenciement concernant moins de 10 salariés

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

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge après la réunion de consultation prévue avec les représentants du personnel ;
- un entretien dans les conditions prévues aux articles L. 1233-11 et suivants du code du travail ;
- un délai de 7 jours (porté à 15 en cas de licenciement individuel pour raisons économiques d'un salarié appartenant à l'encadrement) entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement, et ce, indépendamment du délai de réflexion donné en cas de contrat de sécurisation professionnelle ;

- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue aux articles L. 1233-15 et suivants du code du travail ;
- pour s'efforcer de réduire autant que possible le nombre de licenciements, la direction s'inspirera des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi prévues à l'article 3.15.4 ci-dessus ;
- pour rappeler la priorité de réembauchage d'un salarié licencié pour motif économique dans un délai d'un an avec proposition de poste correspondant à sa qualification.

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

Article 3.15.7 Commission paritaire nationale de l'emploi

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

La commission paritaire nationale a pour tâche, dans ce contexte :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi ;
- de procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre.

Lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique portera sur au moins 10 salariés appartenant à la même entreprise, la commission paritaire nationale de l'emploi sera informée par la direction sitôt que le CSE l'aura lui-même été.

D'autre part, si des difficultés surviennent au sein du CSE au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission paritaire nationale de l'emploi compétente pourra être saisie.

La commission paritaire nationale de l'emploi sera tenue informée chaque année et de la situation de l'emploi et de son évolution, lors de la réunion annuelle sur le rapport de branche.

Article 3.15.8 Introduction de nouvelles technologies (art. L.2312-8 du code du travail)

L'ampleur et le rythme des mutations technologiques peuvent induire une évolution des emplois et des modes d'organisation du travail dans les entreprises. Les parties signataires, affirmant à cette occasion leur souci de ne pas voir dissocier le progrès technique du progrès social et de confirmer la place prééminente de la personne dans le travail, conviennent que l'introduction de nouvelles technologies doit être considérée comme une opportunité pour : étudier et permettre l'amélioration des modes d'organisation, de la sécurité, des conditions de travail, de la qualité, adapter la formation, la qualification du personnel et, si besoin est, revoir la durée et aménager les temps de travail.

Les parties signataires tiennent à affirmer que l'introduction des nouvelles technologies doit être précédée d'un large processus de concertation et de négociation pour préserver l'emploi, améliorer les conditions de travail et assurer ainsi la réussite économique et sociale des entreprises.

Pour réussir la mise en place des nouvelles technologies et leur maîtrise par les salariés, une démarche prévisionnelle concertée doit être mise en place, à partir d'analyses prospectives pour :

- identifier suffisamment à l'avance les évolutions des emplois et des qualifications ;
- détecter les besoins de formation correspondant aux nouvelles compétences requises ;
- prendre en considération les changements d'emploi ;
- favoriser les promotions et anticiper les conversions et les reclassements qui s'avèreraient nécessaires ;
- tenir compte de l'impact environnemental des projets.

Le présent article prévoit, au niveau des entreprises :

- la consultation des institutions représentatives du personnel ;
- la négociation avec les représentants des organisations syndicales ;
- l'information et la participation des salariés ;
- l'évolution professionnelle et des conditions de travail et de santé des salariés ;
- la mise en œuvre de garanties pour le personnel concerné, et notamment pour les salariés affectés à un emploi de moindre qualification.

Les parties signataires recommandent aux entreprises, et notamment à celles de moins de 300 salariés, de se tenir informées et d'utiliser l'ensemble des aides publiques à la modernisation négociée.

1 – Domaine d'application

Projet important d'introduction de nouvelles technologies

Les dispositions du présent article s'appliquent à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur certains des points

suivants : l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation, les conditions ou l'organisation du travail.

Pour apprécier l'importance d'un projet d'introduction de nouvelles technologies, les parties se réfèrent aux principes dégagés par les juges du fond : la notion de projet important est notamment appréciée en fonction de l'ampleur des investissements, de leur caractère innovant, des effets attendus sur la production et sur le plan social, l'évolution normale et constante des processus de fabrication et de contrôle ne constituant pas, en soi, l'introduction d'une nouvelle technologie.

Projets courants d'introduction de nouvelles technologies

En ce qui concerne les projets courants d'introduction de nouvelles technologies, les entreprises doivent prévoir des dispositions pour que :

- des solutions appropriées soient recherchées pour les salariés qui peuvent rencontrer des difficultés d'adaptation de par leur niveau de formation, leur aptitude professionnelle, leur âge, ou représentant des caractéristiques sociales les exposant plus particulièrement aux conséquences de l'évolution technologique ;
- soient intégrés parmi les objectifs des progrès techniques réalisés : un développement des capacités d'initiative des salariés, une prise en compte de leurs compétences, une valorisation de leurs aptitudes professionnelles, une amélioration des conditions et de l'organisation du travail ;
- un bilan des évolutions technologiques et des modifications intervenues dans l'organisation du travail soit périodiquement présenté au CSE et aux délégués syndicaux.

2 – Information et consultation du CSE

Le CSE, du fait même de ses attributions, est impliqué dans le processus de mise en œuvre de nouvelles technologies.

Le CSE sera informé et consulté dès le moment où un projet important répondant aux conditions fixées au 1er alinéa du point 1 ci-dessus est suffisamment avancé pour en permettre un examen concret et avant toute décision irréversible de sa mise en œuvre.

Au minimum 1 mois avant la date prévue pour la réunion d'information du CSE prévue au 3.15-2, ses membres reçoivent :

D'une part :

Les éléments d'information nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir sur le personnel.

A cet effet, une note écrite leur est remise exposant :

- les objectifs économiques, techniques et sociaux auxquels répond le projet ;
- les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent ;
- le calendrier prévisionnel de la mise en œuvre ;
- les modifications prévues du processus de fabrication ou des méthodes de travail ;
- les effets prévisibles sur l'emploi à court et moyen terme, l'organisation du travail, les besoins de formation, la qualification, la rémunération du personnel, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité,

D'autre part :

Le plan de reclassement prévu au point 5 du présent article.

Si, dans les entreprises d'au moins 50 salariés (art. L.1233-34 CT), la majorité des membres élus décide de recourir à l'assistance de l'expert rémunéré par l'entreprise dans les conditions prévues aux articles L. 2315-78 et suivants du code du travail en phase de consultation, les parties signataires conviennent que la réunion du CSE au cours de laquelle, au vu du rapport d'expertise, il donne son avis, a lieu dans les délais impartis par l'article R. 2312-6 du code du travail.

Préalablement à la réunion au cours de laquelle le CSE donne son avis, il reçoit communication des avis ou observations exprimés par ses commissions spécialisées, dans les conditions prévues au point 3 du présent article.

Au terme de la consultation, l'employeur fait connaître au CSE sa réponse motivée aux propositions qui lui ont été faites ainsi que sa décision.

3 –Commission santé, sécurité et conditions de travail

Lorsqu'elle est instituée (art. L. 2315-36 du code du travail), la CSSCT fait l'objet des informations prévues aux articles L. 2315-36 et suivants du code du travail. Le recours à tout expert légal relève de la compétence du CSE.

4 – Négociation avec les organisations syndicales

Les délégués syndicaux reçoivent les mêmes documents d'information et dans les mêmes délais que ceux communiqués au CSE. Ils reçoivent également l'avis émis par ce dernier.

Les implications sociales de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies seront prises en compte dans le cadre de la négociation collective annuelle obligatoire ou dans le cadre d'une négociation spécifique.

5 – Plan de sauvegarde de l’emploi et de reclassement (art. L.1233-61 et suivants du code du travail)

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les CSE lorsque le projet important d’introduction de nouvelles technologies affecte le volume et la nature des emplois, un plan est élaboré pour faciliter d’adaptation du personnel aux nouveaux processus de fabrication ou de travail et le reclassement des salariés dont la mutation serait nécessaire. Des solutions appropriées seront recherchées pour répondre aux besoins des catégories les plus exposées, dans le cadre du plan de sauvegarde de l’emploi.

Ce plan sera soumis à l’avis du CSE au cours des procédures d’information et de consultation prévues au point 2.

Il sera également transmis à la CSSCT, ainsi qu’aux délégués syndicaux, dans les conditions prévues aux points 3 et 4 du présent article.

Ce plan devra comprendre l’énumération des mesures envisagées pour permettre les adaptations nécessaires en temps utile, et notamment :

- rechercher toutes les mesures qui pourraient avoir des effets positifs sur l’emploi, notamment par la mise en œuvre d’actions de formation individualisées ;
- faciliter, pour les salariés, la maîtrise des nouvelles technologies et leur adaptation aux nouveaux modes d’organisation du travail ;
- favoriser, en priorité, le reclassement et l’évolution des salariés appelés notamment à changer d’emploi dans l’entreprise.

En application des articles L.1233-61 et suivants du code du travail, le CSE sera régulièrement informé et périodiquement consulté pour lui permettre de donner son avis sur l’évolution et la réalisation de ce plan.

6 – Discrétion et secret

Les membres du CSE et les délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l’égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d’entreprise ou son représentant.

7 – Formation

Les actions de formation liées à l’introduction de nouvelles technologies font partie des domaines de formation prioritaires dans les entreprises de la branche.

Les entreprises intégreront cette priorité dans leur politique et compléteront leur budget de formation pour que les salariés concernés se voient proposer en temps utile les formations

leur permettant d'acquérir les compétences rendues nécessaires par les évolutions technologiques et de saisir les opportunités de développement de carrière.

Pour apprécier et définir les besoins de formation, des études et analyses seront menées telles que définies dans l'introduction du présent article.

Les entreprises prévoient les formations nécessaires dès que les projets de modernisation sont suffisamment avancés pour en permettre une définition précise et afin que ces formations puissent être dispensées préalablement à la mise en route des installations correspondantes. A cet effet, les entreprises prennent les mesures d'organisation du travail appropriées.

Lorsque l'introduction de nouvelles technologies sera de nature à entraîner la modification ou la disparition de postes de travail, les entreprises proposeront aux salariés concernés une formation appropriée permettant d'acquérir la qualification nécessaire pour répondre aux évolutions technologiques ou pour permettre autant que possible d'accéder à un emploi équivalent dans l'entreprise.

8 – Organisation et conditions de travail

L'introduction de nouvelles technologies est l'occasion d'examiner la durée et l'organisation du temps de travail et de rechercher de nouvelles formes de fonctionnement des unités de travail en ouvrant aux salariés de nouvelles possibilités de valoriser au cours de leur carrière leurs aptitudes professionnelles et d'améliorer leurs conditions de travail.

L'employeur associera, en les informant régulièrement, les salariés concernés par le projet d'introduction de nouvelles technologies.

La recherche d'une meilleure utilisation des machines et matériels et d'une amélioration constante de la qualité doit aller de pair, dès le stade de la conception et des études, avec le souci d'une meilleure intégration de la sécurité dans les modes de production et d'organisation du travail.

9 – Rôle de l'encadrement

Le personnel d'encadrement est étroitement associé aux projets comportant l'introduction de nouvelles technologies visées au 1er alinéa du point 1 du présent article.

Dans le cadre de leur fonction, ces salariés sont amenés à intervenir lors de l'élaboration, du développement et du suivi du projet. Ils participent à la définition des moyens humains ou matériels nécessaires à sa réalisation.

Lorsqu'ils exercent une fonction de commandement et d'animation, ils sont directement concernés par tout projet qui a des conséquences à terme sur leur secteur d'activité. Ils interviennent aux différents stades du projet pour ce qui concerne notamment les changements dans l'organisation et les conditions de travail dans leur unité.

Le personnel d'encadrement, doté des moyens nécessaires, anime les groupes qui sont en charge du projet aux différents stades de sa préparation et de son exécution.

Le personnel d'encadrement, acteur privilégié de la conduite du changement technologique, bénéficiera d'actions de formation afin de préparer et de s'adapter à l'évolution des fonctions liées à l'introduction des nouvelles technologies.

10 – Information et bilan au niveau de la branche

Dans le cadre de la réunion annuelle de la commission paritaire nationale de l'emploi et suivant les dispositions prévues au point 3.15.7 ci-dessus, les parties signataires évoqueront les problèmes particuliers que pose – si cela revêt une actualité - l'introduction de nouvelles technologies.

Article 3.15.9 Mesures d'accompagnement

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement pour raisons économiques, elle doit mettre en œuvre les formules permettant d'éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure.

Toutefois, lorsqu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement.

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 %, et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu ci-dessus et pendant les 8 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive.

Si l'employeur a conclu une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par les articles L. 5123-1 à L. 5123-5 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec l'organisme habilité se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des 8 mois suivant l'expiration du délai prévu par l'article 3.4. des dispositions générales de la présente convention collective pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;
- pour les 3^{ème} et 4^{ème} mois suivants : 60 % ;
- pour les 5^{ème} et 6^{ème} mois suivants : 40 % ;
- pour les 7^{ème} et 8^{ème} mois suivants : 20 %.

Cette indemnité sera prise en compte dans le calcul de l'indemnité de licenciement ou de départ en retraite.

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 35 heures, primes incluses, des salaires des 3 derniers mois précédant le déclassement.

Article 3.15.10 - Contrat de sécurisation professionnelle, congé de reclassement et autres garanties

Dans les entreprises ou les établissements de 1 000 salariés et plus ainsi que dans les entreprises appartenant à un groupe de plus de 1 000 salariés au sens où le définissent les articles L. 2331-1 et L. 2341-4 du code du travail, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement conformément aux dispositions des articles L.1233-71 et suivants du code du travail.

Dans les autres entreprises ou établissements, l'employeur propose l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle, conformément aux dispositions des articles L.1233-65 et suivants du code du travail.

Article 3.15.11 - Clauses particulières

Les salariés bénéficiant de facilités de logement et qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques devront laisser leur logement libre dans un délai maximum de trois mois à compter de leur licenciement.

Toutefois, lorsque ces bénéficiaires sont âgés d'au moins 60 ans à la date de leur licenciement, l'entreprise s'efforcera de les reloger dans des conditions normales de loyer ou, à défaut, de les maintenir dans les lieux jusqu'à l'âge où les intéressés pourront faire valoir leurs droits à la retraite, et au plus tard jusqu'à 65 ans.

Les entreprises facilitent, en outre, par tous moyens, le déménagement des salariés appelés à travailler dans une autre région, et notamment en les renseignant, lorsqu'ils sont susceptibles d'en bénéficier, sur les allocations de transfert de domicile qui pourraient être versées dans le cadre de la législation en vigueur et des clauses générales de la convention collective nationale.

PARIS LE 10 JANVIER 2024

MEMN

BRF

ABF

SNBi

FGTA FO

FGA CFDT

CFE CGC AGRO

CFTC CSFV

**Avenant relatif à la révision du Chapitre
VI – Durée et organisation du travail de la
Convention collective nationale des
activités de production des eaux
embouteillées, des boissons
rafraîchissantes sans alcool et de bière**

Article 6.1 Préambule

Depuis l'origine, la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, d'une part, et de bière, d'autre part, a réglé de manière spécifique l'aménagement et l'organisation des temps de travail.

Les présentes dispositions ont pour objet une mise à jour au regard de la loi en vigueur.

Les présentes dispositions du Chapitre VI de la CCN doivent permettre :

- un objectif national de solidarité à même de favoriser et de développer l'emploi, tout en préservant la compétitivité des entreprises dans un contexte de forte concurrence ;
- la volonté de réduire la précarité dans l'emploi et de ne pas créer de discrimination ;
- le souci de poursuivre un aménagement des temps de travail prenant en considération à la fois la spécificité des entreprises selon leur activité, leur taille, et les aspirations du personnel ;
- la recherche de nouvelles organisations et répartitions de la charge de travail, pour répondre aux attentes des clients et permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

Compte tenu de la diversité croissante des situations entre les entreprises, selon leur taille ou en fonction d'une pluralité des activités pouvant y être exercées, il est convenu de considérer les dispositions déterminées ci-dessous comme un cadre dont la mise en œuvre devra entraîner une négociation dans les entreprises où sont présentes les organisations syndicales représentatives, ainsi qu'une consultation des instances représentatives du personnel, compte tenu de leurs attributions.

L'ensemble des dispositions antérieures restent applicables jusqu'à l'extension des présentes. Ces dernières ont un caractère supplétif vis-à-vis de dispositions ayant le même objet négociées par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Les embauches en contrat à durée indéterminée seront favorisées.

Il est rappelé par ailleurs que la formation professionnelle est considérée comme un moyen important d'évolution des salariés et par effet de cause, des entreprises.

Article 6.2 Durée légale hebdomadaire de travail

La durée légale hebdomadaire de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine (art. L.3121-27 du code du travail).

Article 6.3 Heures supplémentaires

Article 6.3.1 Contingent

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information du CSE, est fixé à 120 heures par an et par salarié, pour les entreprises appliquant une répartition à l'année du temps de travail et 130 heures par an et par salarié pour celles appliquant un horaire réparti à la semaine.

Article 6.3.2 Paiement des heures supplémentaires – repos

Les heures effectuées au-delà de 35 heures décomptées à la semaine ou en moyenne sur l'année au-delà de 1607 heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement calculé dans les conditions fixées aux articles L. 3121-28 et suivants du code du travail.

Toutefois, le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur ne peut intervenir que sur demande du salarié.

Article 6.4 Modalités de répartition des heures sur une période supérieure à la semaine et au plus à l'année

Décision de l'employeur de faire recours à une répartition annuelle des horaires **(art. L.3121-45 CT)**

Un accord d'entreprise définit les modalités d'aménagement du temps de travail sur une période au plus annuelle en négociant sur les thèmes précisés à l'article L.3121-44 du code du travail.

Dans le cadre de la branche, et en l'absence d'accord d'entreprise, la limite maximale de la variation haute de la durée de travail hebdomadaire sur l'année civile ou de référence est fixée à 44 heures par semaine dans la limite de 16 semaines, dont au maximum 12 consécutives, dans le cadre d'une programmation annuelle.

La variation des horaires peut conduire à réduire les horaires en dessous de 35 heures. Ainsi, le nombre de semaines 0 heure ne peut dépasser 3. Le recours à ces semaines 0 doit être justifié par des raisons techniques ou économiques. Toute semaine travaillée en période de faible activité doit comporter au moins 3 jours ouvrés pleins.

Les modalités de consultation et d'information du CSE, les délais de prévenance des salariés sont ceux figurant aux articles L.3121-42 et L.3121-46 du code du travail.

Article 6.4.1 Conditions de rémunération en cas de décompte annuel du temps de travail

Selon l'article L.3121-41 du code du travail, sont des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de 1607 heures sur une durée annuelle, et en cas de décompte du temps de travail sur une période inférieure à l'année, les heures qui excèdent la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures.

En fin de période de décompte, les heures excédant l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ouvrent droit au paiement des heures majorées, sauf pour celles qui auraient été rémunérées en cours de période.

La rémunération, hors heures supplémentaires, est lissée sur une base mensuelle de 151H67 pour un salarié à temps complet, et sur la base de la durée hebdomadaire moyenne contractuelle pour les salariés à temps partiel.

Article 6.5 Forfaits en jours

En application des articles L.3121-58 et suivants du Code du travail, une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être conclue, dans le strict respect de la jurisprudence sur les forfaits en jours, avec les salariés disposant d'une autonomie pleine et entière dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail et dont la durée de travail ne peut être prédéterminée. Les salariés en question sont :

- 1) Les Cadres relevant des niveaux VIII, VII et VI de la classification de la branche dont la nature des fonctions ne les conduit pas à respecter l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise, de l'atelier ou du service, auquel ils sont intégrés.
- 2) Les salariés relevant des niveaux V.3 et VI de la filière TAM qui sont personnels de vente itinérants et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'exercice des responsabilités qui leur sont données.

L'éligibilité à une convention individuelle au forfait jour est également caractérisée par :

- La nature des missions : le salarié est investi de responsabilités impliquant une autonomie pleine et entière dans l'organisation de son emploi du temps.
- La prise de décision : le salarié est principalement guidé par des objectifs à atteindre et dispose d'une latitude dans la façon de les atteindre.
- L'absence de contrôle hiérarchique quotidien : Les missions confiées ne permettent pas un contrôle hiérarchique régulier

Le nombre de jours de congés et de repos ne saurait être inférieur à 46 jours sur une période de 12 mois selon le décompte ci-après exprimé en jours ouvrés (25 jours ouvrés de congés légaux + 9 jours fériés dont le 1^{er} mai, 12 jours de repos), ce qui conduit à un nombre de jours de 216.

Toute journée travaillée au-delà du forfait annuel sur la période de décompte devra obtenir l'accord du salarié et fera l'objet d'une majoration (cf. art 6.5.4).

A l'épuisement du nombre de jours travaillés sur la période de décompte prévue sur la convention, et sans sa validation pour effectuer des journées de travail supplémentaires, le salarié sera automatiquement en absence autorisée par l'employeur jusqu'au dernier jour de la période de décompte.

Article 6.5.1 Période de décompte

La période de décompte des jours compris dans ce forfait est déterminée par accord. Elle correspond à une période de 12 mois consécutifs. Elle correspond, à défaut, à l'année civile.

Article 6.5.2 Règles applicables au volume annuel de jours définis au 6.5

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours de travail est augmenté du nombre de jours de congés payés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

L'avenant annuel au contrat de travail précise le nombre de jours supplémentaires de travail venant en remplacement des jours de repos, avec une limite maximale de 235 jours par an

Article 6.5.3 Répartition des jours de travail sur la période de 12 mois

Il est admis que le temps de travail soit décompté par journée ou demi-journée, sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine. Il en est de même pour les absences qui se mesurent à la journée ou à la demi-journée.

Les dates de prise des jours de repos compris dans le forfait sont fixées par accord avec l'employeur dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation du travail.

Article 6.5.4 Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectués et des jours payés. Cette rémunération tient compte des responsabilités et des sujétions dans le cadre de l'emploi.

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise sauf en cas de fermeture totale.

Il est précisé que toute journée de travail effectuée d'un commun accord entre les parties au-delà de 216 jours bénéficie d'une majoration d'au minimum 10 %.

Le nombre maximal de jours travaillés au cours d'une période de 12 mois consécutifs est de 235. L'accord écrit entre les deux parties est valide pour la période de décompte en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite, ni être considéré comme un usage.

La valeur de décompte d'une journée s'évalue en divisant la rémunération forfaitaire mensuelle par 22 et la valeur d'une demi-journée par 44.

Tout dimanche ou jour férié travaillé donnera droit à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22^{ème} de ce forfait.

Article 6.5.5 Incidence sur la rémunération des arrivées, des départs, des absences en cours de période de décompte

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur l'intégralité de la période annuelle de décompte, du fait d'une entrée ou d'un départ en cours de période, sa rémunération est, en tant que de besoin, régularisée sur la base du nombre réel de journées ou demi-journées travaillées et indemnisées en cours de période, par rapport au nombre de jours sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

Les journées ou demi-journées non travaillées du fait d'une absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

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

Article 6.5.6 Document de contrôle

Un document de contrôle établi a posteriori par l'entreprise fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées et les jours indemnisés, il peut être remplacé par les mentions correspondantes sur le bulletin de salaire.

Ce document de contrôle est renseigné tous les mois par le salarié sous la responsabilité de l'entreprise, ou par l'employeur lui-même en lien avec le salarié.

Article 6.5.7 Charge de travail et entretiens réguliers

L'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, afin de respecter une charge raisonnable de travail, sa répartition et le respect des repos et la période de congés (dispositif de suivi), dans l'adéquation aux diversités d'action de chaque fonction.

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

- l'organisation du travail et la charge de travail ;
- les moyens mis en œuvre pour s'assurer de la bonne faisabilité contractuelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

L'entretien est en présentiel mais peut exceptionnellement être mis en œuvre par un moyen de communication à distance.

Cet entretien doit être formalisé par écrit.

En outre, le supérieur hiérarchique doit organiser un entretien si le document de contrôle, lorsqu'il est rempli par le salarié, fait apparaître que celui-ci n'a pas pu bénéficier de ses repos quotidien et hebdomadaire.

Article 6.5.8 Droits à la déconnexion et au repos

Le salarié en forfait jours sur l'année dispose du droit à la déconnexion organisé dans l'entreprise et communiqué à cet effet (respect de la charte ou de l'accord qui traite de la déconnexion pour tous).

Le salarié en forfait jours et l'employeur adaptent ainsi le droit à la déconnexion.

Il est rappelé que les salariés dont l'horaire est contractualisé en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures et d'un repos hebdomadaire de 35 heures continues au moins.

Ces repos seront décalés en cas d'interaction avec un temps d'astreinte entraînant intervention, pour préserver le repos (art. L.3121-9 et 10 du code du travail).

L'amplitude de chaque journée de travail et la durée du travail hebdomadaire devront rester raisonnables pour permettre le respect absolu des temps de repos précisés ci-dessus. Il est rappelé que, sauf convention expresse, la durée du travail hebdomadaire de salariés en forfait jours ne pourra excéder 50 heures.

Les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail sont pris par journées entières, ou demi-journées entendues avec arrêt ou démarrage aux heures habituelles de repas (déjeuner, dîner).

Article 6.6 Temps partiel (art. L.3123-1 et suivants du code du travail)

Le travail à temps partiel est l'un des moyens de développer l'emploi. Il doit être tenu compte de cet objectif dans toute négociation future.

Le principe de l'accès au travail à temps partiel par le volontariat est affirmé.

Son organisation doit permettre de concilier les exigences d'ordre privé et de gestion de l'entreprise.

Son développement rend nécessaire de préciser le cadre juridique du travail à temps partiel au niveau de la branche professionnelle.

Article 6.6.1 Définition du temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure (art. L.3123-1 du code du travail) :

- 1) à la durée légale du travail ou à la durée de travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou applicable dans l'établissement ;
- 2) à la durée mensuelle de travail résultant de l'application, sur cette période de la durée légale du travail ou si elle est inférieure à la durée de travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou applicable dans l'établissement ;
- 3) à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, 1607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée de travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Article 6.6.2 Contrat de travail

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit à durée indéterminée, sauf s'il est conclu à durée déterminée dans les cas prévus par la loi (art. L.3123-6 du code du travail).

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat.

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de nécessité, ce délai pourra, après information et consultation des représentants du personnel, être exceptionnellement ramené à 3 jours. Pour être applicable, cette dernière possibilité nécessite qu'une contrepartie soit négociée par accord d'entreprise (art. L.3123-24 al 3 du code du travail).

Les entreprises peuvent demander aux salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 20 % de la durée du travail prévue au contrat. Chacune des heures accomplies au-delà du 10^{ème} de cette durée donne lieu à une majoration de 25 %.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

La demande d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée du travail à temps plein.

Article 6.6.3 Accès aux emplois à temps partiel

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps partiel, les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité d'affectation à ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste.

Les candidatures devront être présentées par écrit auprès de la direction, selon des modalités définies par l'entreprise, dès l'affichage de l'avis de création ou de vacance de poste. Lorsqu'il s'agira d'une demande présentée à l'initiative du salarié, elle devra être formulée en respectant un préavis nécessaire à l'examen de la faisabilité de l'accès à l'emploi à temps partiel. Dans tous les cas, une notification de réponse provisoire sera apportée dans un délai maximum de 1 mois. La réponse définitive précisera l'acceptation ou le refus de la décision. Tout moyen en faveur de l'accès aux emplois à temps partiel sera mis en œuvre, en particulier des actions de formation.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail sera établi.

En cas de refus, les motifs de celui-ci seront explicités. Ces motifs peuvent être :

- le défaut de qualification ou d'aptitude nécessaire au poste à occuper ;
- l'impossibilité liée à la nature de l'emploi ;
- l'impossibilité momentanée liée à l'activité.

S'il le souhaite, le collaborateur peut renouveler sa demande, selon les mêmes modalités.

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans les cas où la loi impose des procédures particulières pour le bénéfice d'emplois à temps partiel, notamment dans les cas visés à l'article L. 1225-52 du Code du travail, ou en cas d'activité réduite pour cause thérapeutique.

Lorsque la proposition de transformation d'un emploi à temps partiel est faite à l'initiative de la direction, le salarié disposera d'un délai de 1 mois pour accepter ou refuser, par écrit, cette proposition. Cette hypothèse n'est envisageable que dans le cas de mesure économique.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il ne doit avoir aucune conséquence sur le déroulement de sa carrière dans l'entreprise.

En outre, en cas de modification de structure entraînant le recours au temps partiel, il appartiendra à l'entreprise de pourvoir ces postes sur la base du volontariat et de proposer toute solution de reclassement aux personnes refusant un emploi à temps partiel.

Article 6.6.4 Accès aux emplois à temps complet

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation sur ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste.

Une procédure adaptée, dans l'esprit de celle énoncée à l'article 6.6.3., permet de faire application du principe de priorité d'affectation.

En cas de changement brutal et conséquent de la situation familiale du salarié à temps partiel (décès, ou chômage du conjoint ou du concubin déclaré, divorcé), le retour à temps plein est acquis de plein droit, dans le poste occupé ou à un poste équivalent, au plus tard dans un délai de 3 mois.

Article 6.6.5 Les formes du temps partiel

La durée du travail à temps partiel peut être répartie sur la semaine, le mois ou l'année, en fonction des desiderata des salariés et de l'organisation du travail.

Toutefois, la possibilité d'adopter une répartition sur l'année est notamment réservée aux emplois dont la nature implique une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Sont notamment visés les emplois suivants :

- les emplois saisonniers ne relevant pas de l'accord sur l'intermittence ;
- certains emplois destinés à remplacer de façon organisée les personnels permanents absents ;
- ceux permettant à leurs titulaires d'opter pour un temps partiel leur donnant la possibilité de concilier contraintes familiales et activités professionnelles et pour lesquels les périodes non travaillées se situeront, par exemple, pendant les vacances scolaires.

Article 6.6.6 Durée et organisation du travail

Pour les salariés à temps partiel :

- La journée de travail ne pourra pas comporter plus d'une coupure d'un maximum de 2 heures ;
- La durée quotidienne de travail effectif ne pourra être inférieure, dans tous les cas de figure, à 4 heures continues, sauf demande expresse des salariés, pour favoriser le regroupement en demi-journée ou journée complète de travail ;
- La durée hebdomadaire moyenne ne pourra être inférieure, sauf demande expresse du salarié, à 22 heures.

La fixation d'une durée de travail inférieure à celle prévue par le présent accord (22 h) à la demande du salarié ne peut intervenir que dans 2 cas (art. L. 3123-7 du code du travail.) :

- Permettre au salarié de faire face à des contraintes personnelles, ou lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 22 heures. Cette demande est écrite et motivée.
- Salarié âgé de moins de 26 ans et poursuivant ses études Dans ce cas, la fixation d'une durée de travail inférieure à 22 heures et compatible avec ses études est de droit.

Le salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat. Dans ce cas, le salarié effectue des heures complémentaires (Il ne s'agit pas d'heures supplémentaires.)

Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Rémunération des heures complémentaires

Toute heure complémentaire accomplie donne lieu à une majoration de salaire.

Le taux de majoration est fixé à 25 % pour chaque heure accomplie au-delà de 1/3.

Droit au refus du salarié

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires :

- S'il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues
- Ou si les heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail

Le refus du salarié pour l'un de ces motifs n'est pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 6.6.7 Égalité des droits

Les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient d'une situation identique à celle des salariés à temps plein occupant un poste semblable et de qualification équivalente. Ils bénéficient de possibilités identiques en matière de promotion, d'évolution de carrière, d'accès à la formation professionnelle et de droit syndical, dans le respect des dispositions légales. En particulier, il sera au préalable défini entre les parties le contenu du poste assuré par le salarié à temps partiel.

De plus, sans pour autant porter atteinte au principe de l'égalité de traitement, les entreprises pourront négocier des mesures incitatives au passage à temps partiel.

Ces mesures, à titre indicatif, peuvent être de nature qualitative, voire financière mais dans ce cas, dégressives et provisoires, de sorte que soit réduit l'impact immédiat de perte de revenu.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité (art. L. 3123-5 du code du travail).

Si une entreprise met en place un régime de prévoyance, elle traitera de manière égale les salariés à temps partiel n'ayant qu'un seul employeur, s'agissant des remboursements de frais, à l'exclusion des risques incapacité, invalidité, décès, qui sont couverts selon la règle de la proportionnalité. Si l'entreprise dispose déjà d'un régime de prévoyance, elle se conformera à cet engagement dans le délai de 1 mois après l'extension de l'accord.

Article 6.6.8 Rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise.

La rémunération correspondant à l'horaire prévu au contrat est mensualisée selon la formule applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées en plus de la rémunération mensualisée.

Lorsque le temps partiel est organisé sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de calcul de la rémunération mensualisée, et ce, par dérogation au principe du paiement des heures réellement effectuées au cours du mois considéré.

Le lissage des rémunérations sera réalisé sur les bases d'un calcul fixant l'horaire moyen mensuel, en fonction de la période travaillée et des heures réparties à l'intérieur de cette période étalée sur 12 mois. Les éléments hors rémunération de base ne sont pas intégrés dans le calcul du lissage, mais versés lors de la paie du mois correspondant.

Article 6.6.9 Congés payés

En termes d'acquisition, les droits à congés payés sont calculés sur les mêmes bases que celles servant à définir les droits pour les salariés à temps plein.

Il en est de même pour les salariés à temps partiel annualisé. Toutefois, ces salariés ne pourront prendre leurs congés pendant les périodes de travail contractuellement déterminées, sauf accord entre les parties et respect des articles L. 3141-13 et suivants du code du travail.

Les droits à congés spécifiques (notamment ancienneté), mesurés en jours ouvrés, sont proportionnels au droit principal.

Article 6.6.10 Absences

Toute absence est comptabilisée pour le nombre d'heures qui aurait dû être effectué en fonction de l'horaire préalablement défini.

Pour les salariés à temps partiel annualisé, toute absence pendant les périodes travaillées est également comptabilisée pour le nombre d'heures qui aurait dû être effectué en fonction de l'horaire préalablement défini.

Sauf adaptation du calcul par accord d'entreprise, si cette absence ne donne pas lieu à maintien de salaire, la retenue de salaire est égale à autant de fois le taux horaire moyen que la durée de l'absence en heures, et ce, dans la limite du salaire mensualisé. Les heures qui n'auront pu donner lieu à retenue feront l'objet soit d'une récupération, soit d'une régularisation de la rémunération lors de l'établissement des paies les mois suivants. Si cette absence donne lieu à maintien de salaire, celui-ci est égal à autant de fois le taux horaire moyen que la durée de l'absence en heures et ce, dans la limite du salaire mensualisé, sous déduction des prestations de sécurité sociale ou de tout régime de prévoyance.

Article 6.6.11 Rupture du contrat

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de mise ou de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Le nombre d'heures pour recherche d'emploi, qui est prévu en cas de démission ou de licenciement, est calculé proportionnellement à la durée du travail du salarié à temps partiel.

Article 6.6.12 Bilan annuel

Nonobstant les informations périodiques sur l'emploi, un bilan du temps partiel inclus dans le rapport sur l'emploi sera présenté une fois par an au CSE et communiqué aux organisations

syndicales de l'entreprise. Il fera état du nombre d'acceptations et de refus de temps partiel et des raisons les ayant justifiés.

L'article R.2123-1 du code du travail prévoit que le bilan « porte notamment sur :

1. Le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués ;
2. Le nombre d'heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel. ».

Par ailleurs, ce même article prévoit que « Lors de la réunion où est présenté ce bilan du travail à temps partiel réalisé, l'employeur explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet. »

En outre, conformément à l'art. L3123-16 du code du travail, l'employeur doit informer chaque année le CSE des demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail à temps partiel (qui est de 22 heures d'après le présent accord).

Enfin, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une information trimestrielle au CSE doit retracer, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant notamment apparaître le nombre de salariés à temps partiel (art. L. 2312-69 et R. 2312-21 du code du travail).

Ce bilan sera également présenté à la commission formation-emploi du CSE. À cette occasion, des précisions seront apportées sur l'évolution du temps partiel.

Un bilan détaillé du temps partiel inclus dans le rapport annuel sur l'emploi dans la branche sera présenté à la commission paritaire nationale sur l'emploi.

Horaires particuliers

Article 6.7 Décompte des heures par cycles de travail

La durée moyenne hebdomadaire du travail peut être calculée sur un cycle de 8 semaines consécutives (art. L.3121-46 du code du travail).

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines la durée maximale pouvant être accomplie au cours d'une même semaine telle que définie aux articles L. 3121-20 à L. 3121-22 du code du travail, il peut être effectué, au cours de l'une ou l'autre semaine des heures de travail en nombre inégal. La durée hebdomadaire de travail des intéressés est considérée comme étant le résultat de la division par 8 du nombre d'heures accomplies pendant la même période.

En cas de recours au cycle de travail, le contingent annuel des heures supplémentaires est fixé à 90 heures.

Article 6.8 Travail posté

La mise en place du travail posté fera l'objet d'une consultation préalable du CSE devant lequel seront présentées les raisons techniques et économiques la justifiant.

Lorsque, dans une entreprise, il existe du personnel en équipe ayant un horaire quotidien ininterrompu de 8 heures au moins, ce personnel a droit à un temps payé qui ne pourra pas être inférieur à 30 minutes pour casse-croûte.

Lorsque l'horaire ininterrompu est supérieur à 6 heures et inférieur à 8 heures, le personnel a droit à un temps payé qui ne sera pas inférieur à 20 minutes.

Ce temps payé pour casse-croûte se situera à l'intérieur de l'horaire de travail et sera fixé selon les nécessités du service.

Article 6.9 Travail posté continu

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire et sans qu'il y ait remise en cause du repos hebdomadaire de chaque salarié, le travail posté continu s'entend du travail en équipes successives fonctionnant par rotation 24 heures sur 24, sans interruption sur la totalité de la semaine.

La durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ne devra pas être supérieure en moyenne sur une année à 35 heures de temps de travail effectif par semaine travaillée, conformément à la loi et sans perte de salaire.

Article 6.10 Equipes de suppléance

Afin de permettre une meilleure utilisation de l'outil de travail, les entreprises pourront organiser les horaires de travail sur des durées différentes de 5 jours.

Conformément aux articles L. 3132-16 à L. 3132-19 du code du travail, des horaires spéciaux de fin de semaine peuvent être établis par l'employeur après conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE s'il existe.

Les horaires de fin de semaine sont suivis par des salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet. Ces salariés bénéficient d'avenants ou de contrats particuliers qui leur assurent les mêmes garanties d'emploi et les mêmes références de salaire de base que celles des salariés travaillant à temps plein. Ils ne pourront en aucun cas cumuler un emploi à temps plein et un emploi à temps réduit de fin de semaine.

Les dispositions seront prises dans les entreprises concernées pour éviter que la mise en œuvre de ces horaires spéciaux ait pour effet d'augmenter la durée du travail du personnel d'encadrement, sauf compensation.

Les majorations de rémunération applicables aux horaires de travail de fin de semaine seront, sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables, d'au moins 50% de la rémunération de base due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Les salariés occupés selon les horaires spéciaux de fin de semaine bénéficient de l'ensemble des avantages conventionnels accordés en matière de formation professionnelle pour tous les salariés travaillant en semaine. Les entreprises s'engagent à inclure dans le plan de formation des dispositions spécifiques afin d'assurer la mise en œuvre de la formation professionnelle pour ces salariés.

Si la formation a lieu durant la semaine, l'entreprise s'efforcera qu'elle n'excède pas 3 jours. Les salariés pourront alors être normalement employés dans le cadre de leur horaire habituel de travail de fin de semaine. En tout état de cause, l'horaire global de la semaine ne pourra excéder l'horaire des salariés travaillant en semaine.

En revanche, si la formation est dispensée sur une durée supérieure à 3 journées consécutives durant la semaine, le salarié bénéficiaire ne pourra en tout état de cause être employé normalement en fin de semaine. L'entreprise prendra alors une solution d'adaptation des horaires. Cette situation doit revêtir un caractère exceptionnel.

La rémunération des journées de formation se fera au taux horaire normal, sans la majoration prévue au présent article. Toutefois, la rémunération du personnel concerné ne pourra pas globalement être inférieure à celle perçue dans le cadre de son activité.

Les entreprises s'engagent à accorder aux salariés occupés selon des horaires de fin de semaine une priorité au passage en équipe de semaine lorsque des postes de semaine sont vacants. Dans cette hypothèse, une information sur les postes disponibles et compatibles avec leurs qualifications professionnelles sera effectuée auprès de chaque salarié travaillant en fin de semaine et ayant déclaré être intéressé par un tel changement. Le CSE sera informé sur les disponibilités des postes de semaine.

Article 6.11 Horaires individualisés

La pratique des horaires individualisés dérogeant à la règle de l'horaire collectif peut être institué sur demande expresse des salariés et après accord du CSE, ou, à défaut, après autorisation de l'inspecteur du travail ayant préalablement constaté l'accord du personnel.

Article 6.12 Travail de nuit

Article 6.12.1 Préambule

Selon les termes de la loi (art. L.3122-1 et suivants du code du travail), le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Conscients des nécessités technique, industrielle, commerciale ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois permettant d'assurer la continuité de l'activité économique, notamment dans le cadre de cycles continus ou semi-continus, sans pour autant en nier la contrainte, les partenaires signataires décident, par le présent accord, et dans le souci de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours reconnu comme nécessaire à cette forme particulière d'organisation du travail.

Le caractère pénible du travail de nuit reconnu par les parties au présent accord d'une part, et le constat de l'existence du recours au travail de nuit au niveau de la profession, notamment dans le cadre des activités d'élaboration de produits, de maintenance, de production d'énergie et de fluide, d'embouteillage et de conditionnement, voire de distribution (activité commerciale) d'autre part, nécessitent que soit donné un statut protecteur au travailleur de nuit.

Article 6.12.2 Champ d'application

Les présentes dispositions concernent les entreprises définies par la Convention Collective Nationale et s'appliquent sur le territoire national y compris les départements d'outre-mer aux salariés travailleurs de nuit effectuant un travail de nuit selon les conditions définies à l'article 6.12.3. ci-après.

Article 6.12.3 Travail de nuit

1 - Définition du travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6

heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

2 – Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit bénéficiaire du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire de nuit définie ci-dessus ;
- soit accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la plage horaire de nuit définie ci-dessus.

Article 6.12.4 Limitation du recours au travail de nuit

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer principalement la continuité de l'activité économique ou le fonctionnement des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés et le process de production ;
- soit indispensable économiquement ou techniquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise ;
- soit nécessaire d'assurer une continuité de l'activité en raison du caractère organisationnel de la distribution des produits (activité commerciale) ;
- soit indispensable pour des raisons de sécurité, d'assurer une surveillance et une protection continues des personnes et des installations.

Le CSE est consulté sur la mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés du travail de nuit.

Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs pour les hypothèses de mise en place ou d'extension du travail de nuit.

Article 6.12.5 Contreparties

1 – Majorations

Les entreprises peuvent faire travailler le personnel entre 22 heures et 6 heures selon les dispositions légales en vigueur.

Les salariés travaillant entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration du salaire horaire de base de l'intéressé de 20 % pour chaque heure effectuée entre 22 heures et 6 heures (ou entre 21 heures et 5 heures au choix de l'entreprise) ;

Cette majoration doit se cumuler avec les majorations pour heures supplémentaires et d'une indemnité de panier de nuit à une fois et demie le taux horaire du minimum garanti s'ils ont travaillé au moins 3 heures entre 22 heures et 6 heures (ou entre 21 heures et 5 heures), à l'exception des salariés bénéficiant d'une restauration de nuit à tarif réduit dans l'établissement.

Pour les salariés travaillant occasionnellement entre 22 heures et 6 heures (rappel à domicile ou prolongation inopinée de leur poste de travail), la majoration prévue ci-dessus sera au minimum de 40 %.

Les dispositions du présent article ne se cumuleront pas avec des modalités de même nature au moins équivalentes fixées expressément dans un contrat de travail.

Des accords d'entreprise pourront substituer par équivalence une diminution du temps de travail aux majorations prévues au présent article.

2 - Repos spécifique pour les travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur dont le maximum est pour 1 année civile ou une période de 12 mois égale à 1 semaine (base horaire hebdomadaire moyen) pour les salariés affectés toute l'année en équipe de nuit, et effectuant l'intégralité de la durée annuelle effective du temps de travail définie dans l'entreprise. À défaut et notamment pour les autres travailleurs de nuit, le nombre d'heures de repos acquis est déterminé sur la période de référence proportionnellement aux heures ainsi travaillées.

Le droit à repos doit faire l'objet d'une information distincte sur le bulletin de salaire ou sur un document annexé. Il est réputé ouvert aux salariés à l'issue de la période de référence et doit être pris au plus tard dans l'année suivante, selon des modalités à définir en entreprise.

Cette contrepartie ne se cumule pas avec toute contrepartie ayant le même objet déjà définie en entreprise.

Article 6.12.6 Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit et durée maximale de travail

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de ce poste.

À l'exception des salariés occupés dans le cadre des articles L. 3132-16 et suivants, la durée maximale quotidienne du temps de travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit (temps de travail effectif) peut être portée à 9 heures 30 pour les travailleurs de nuit bénéficiaires de l'accord exerçant l'une des activités visées ci-dessous (hors suppléance ou fin de semaine) :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Il peut être par ailleurs dérogé à la durée maximale quotidienne de temps de travail effectif des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par les articles L. 3131-1 et L. 3131-2 du code du travail.

Sous réserve que cette possibilité soit prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, lorsque, dans des cas exceptionnels, l'octroi de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, une contrepartie équivalente permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné pourra être substituée au repos.

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

Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures (dans le cadre de cycles notamment), au maximum sur 12 semaines, consécutives ou non, en dehors de l'hypothèse visée par l'article 6.9. de la convention collective nationale (travail posté continu).

Article 6.12.7 Modalités d'affectation du salarié à un poste de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière avant son affectation à un poste de nuit.

La périodicité du suivi est fixée par le médecin du travail « en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat » (art. L4624-1 C. trav.), sans pouvoir excéder 3 ans (art. R. 4624-17 C. trav.)

Par ailleurs, le travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 (médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail ou infirmier) préalablement à son affectation sur le poste. (art. R. 4624-18 C. trav.)

En dehors des visites périodiques, tout travailleur tel que défini à l'article 6.12.3. de la présente convention collective, peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera toutefois fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon prioritaire.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par tous moyens, la liste des emplois de jour disponibles correspondants.

Cas d'inaptitude d'un travailleur de nuit

Le travailleur de nuit, déclaré inapte par le médecin du travail à occuper un poste de nuit, bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour

disponible dans le même établissement ou, à défaut, dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

À cet effet, l'entreprise fera bénéficier le salarié, si cela s'avérait nécessaire, d'une formation ou adaptation visant à favoriser son reclassement interne.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste.

L'employeur devra justifier par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Les procédures de consultation des représentants du personnel seront effectuées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Protection de la femme enceinte ou ayant accouché

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie dès qu'elle en fait la demande, ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour dans le même établissement pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal.

Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas normalement un mois.

Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché pendant la période considérée un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail.

Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 1225-9 et suivants du code du travail et L. 333-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

En cas d'allaitement, justifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 3 mois. En outre, pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une 1 heure de repos par poste durant les heures de travail.

Article 6.12.8 Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 6.12.9 Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise, y compris celles relatives au Compte Personnel de Formation (CPF) ou d'un congé de formation, à la validation des expériences et aux CQP.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le CSE.

Article 6.12.10 Droit syndical

Les parties signataires soulignent que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives de personnel. À cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés, tout en favorisant les conditions de rémunération pendant le temps d'exercice du mandat et le droit à s'absenter du poste.

Article 6.13 Travail intermittent

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

Le nombre, la durée et la situation de ces périodes s'apprécient à l'intérieur d'un cadre annuel et sont définis par le contrat de travail intermittent sous réserve des dispositions ci-après.

Les emplois à caractère permanent relevant de la convention collective nationale pouvant faire l'objet d'un contrat de travail intermittent sont précisés par accord d'entreprise.

- Forme et contenu du contrat

Le contrat de travail intermittent doit être écrit (art. L.3123-33 et suivants du code du travail).

Il doit mentionner la qualification du salarié.

Il doit déterminer une durée annuelle minimale de travail sans que celle-ci puisse être inférieure à 800 heures ; la durée annuelle doit pouvoir se calculer par semaine complète.

Si cela est possible, il fixe les périodes de travail et les périodes d'inactivité à l'intérieur de l'année ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Les conditions dans lesquelles ces prévisions peuvent être modifiées en cours d'exécution du contrat sont également indiquées.

Si la nature de l'emploi ne permet pas de fixer à l'avance les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, le contrat de travail doit prévoir les conditions dans lesquelles le salarié sera informé de la fixation de ces périodes et de la répartition des heures de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles il pourra refuser ces propositions.

Toute proposition de l'employeur doit être assortie dans ce cas d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Le salarié dispose de la possibilité de refuser les propositions de l'employeur dans la limite de 3 refus par an sans qu'il puisse former plus de 2 refus consécutivement.

Les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder le quart de cette durée.

Sauf accord particulier, le contrat doit fixer les éléments de la rémunération, celle-ci devant être calculée et versée chaque mois sur une base régulée indépendante de l'horaire réel, et égale si possible au douzième de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures prévues.

Les heures éventuellement effectuées en dépassement de la durée annuelle sont réglées au plus tard avec le versement du dernier 12^{ème} de la rémunération annuelle si elles ne sont pas réglées au mois où le travail est effectué.

- Droits des salariés

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, sous réserve de l'application de la règle de la proportionnalité aux droits liés à la durée du travail effectivement accomplie (cas des primes et indemnités et, d'une manière générale, de tous les éléments salariaux).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes travaillées et non travaillées sont prises en compte en totalité.

Article 6.14 Travail du dimanche et des jours fériés

Dans les conditions fixées par la loi, à l'exclusion toutefois des conditions d'ancienneté, le maintien de la rémunération des jours fériés est assuré au personnel.

Cette disposition a pour but d'éviter une perte de salaire lorsque le jour férié tombe un jour qui aurait dû normalement être travaillé. Les accords d'entreprise régleront les problèmes particuliers des fêtes locales.

Sous réserve du respect des dispositions légales en la matière, dans le cas de travail effectif occasionnel un dimanche ou un jour férié légal, les heures travaillées seront majorées de 100% du salaire réel hors primes.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne se cumulent pas avec des modalités de même nature au moins équivalentes fixées expressément dans un contrat de travail.

Article 6.15 Contraintes diverses et compensations

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les entreprises s'efforceront de réduire les travaux pénibles, dangereux et insalubres, astreintes ou permanences.

Ces travaux donneront lieu à compensation, notamment à réduction des temps de travail, dont les modalités d'application feront l'objet d'un accord d'entreprise.

Dans l'hypothèse de modulation-répartition des horaires sur une période égale à l'année, il sera fait application des règles de lissage prévues à l'article L.3121-44 du code du travail.

Article 6.16 Dispositions diverses (temps de travail effectif, temps de pause, congés payés/lissage)

Temps de travail effectif au sein de la branche professionnelle

Au sens des dispositions des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ne sont notamment pas considérées comme temps de travail effectif, les périodes suivantes (sans que la liste ci-après puisse être considérée comme exhaustive) :

- le temps de pause, de douche, d'habillage, de casse-croûte, de repas pris sur place,
- le temps d'astreinte, dans la mesure où le salarié est libre de ses mouvements et peut vaquer à des occupations personnelles, sauf le temps – y compris le temps de trajet – pendant lequel il est éventuellement rappelé dans l'entreprise.

Temps de pause

La définition du temps de pause tient compte des dispositions conventionnelles. Ce temps de pause est variable selon les entreprises. Il est identifié dans l'horaire collectif de travail. Lorsque le moment de la pause n'est pas déterminé, le salarié fixe le moment de celle-ci au regard de ses souhaits et des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise. Les salariés utilisent à leur convenance le temps de pause pendant lequel ils n'exercent plus leur travail.

Les temps de pause non pris au poste de travail, qu'ils soient payés ou non, ne sont pas pris en compte dans le temps de travail effectif, sauf disposition plus favorable fixée par accord d'entreprise.

Toutefois, dans la négociation d'entreprise, la situation avant accord et après accord sera exposée selon un mode de décompte identique afin de permettre aux partenaires sociaux d'apprécier le changement opéré.

Congés payés – Lissage

Dès lors que le mode de décompte des congés se fait, dans le cadre de l'annualisation ou de la modulation, par une neutralisation d'un nombre de semaines correspondant aux congés légaux, ces dernières sont réputées être prises en compte sur une base lissée, sauf accord d'entreprise qui pourra prévoir d'autres modalités telles que décompte en jours ouvrés...

Article 6.17. Compte épargne temps (CET)

Les branches professionnelles représentatives des secteurs ont fixé un cadre pour permettre aux entreprises d'instituer plus facilement, en application des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail, un compte d'épargne temps. Les entreprises qui souhaitent instaurer un compte d'épargne temps inscriront les modalités dans le cadre conventionnel suivant, qu'elles devront adapter ou améliorer par accord d'entreprise ou d'établissement.

Objet du CET et mise en œuvre

Objet du CET

Le CET permet à chaque salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes affectées au CET.

Les dispositions du présent article complètent celles fixées aux articles L.3151-1 et suivants du code du travail.

Le CET peut être mis en place par l'employeur au profit de ses salariés, après consultation du CSE, s'il existe.

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif.

Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur aura préalablement confié la gestion, après consultation du CSE, s'il existe.

Alimentation du compte d'épargne temps (CET)

Alimentation à l'initiative du salarié

Le salarié peut décider d'alimenter son compte par :

- les congés payés annuels légaux excédant 24 jours ouvrables, les congés de fractionnement et les congés payés supplémentaires, dont les congés conventionnels dont il bénéficie ;
- la rémunération des heures supplémentaires ou les jours de repos compensateur équivalent attribués en remplacement de leur paiement, ou effectuées dans ou hors les contingents conventionnels ;
- les heures ou jours de repos obtenus dans le cadre des conventions de forfait ;
- l'intéressement collectif (art. L.3311 et suivants du code du travail) ;
- à l'issue de leur période d'indisponibilité, les sommes issues de la participation et/ou versées sur un plan d'épargne salariale.

Il est rappelé que l'administration exclut que les contreparties en repos au travail de nuit puissent être stockées sur le CET car ces repos sont prévus pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié, tout comme les repos quotidien et hebdomadaire (circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008).

Le salarié précise le contenu et le quantum de l'alimentation, sans atteinte au montant de la rémunération qui doit être versé, après travail effectué.

L'alimentation doit respecter les délais d'affectation précisés dans l'entreprise.

Les droits acquis sont couverts par l'AGS, en tant que de besoin, ou contre le risque d'insolvabilité, selon les conditions fixées par l'article L.3253-8 du code du travail et les articles d.3154-2 et suivants du code du travail.

Le bénéficiaire reçoit une information annuelle sur l'état de son compte.

Alimentation à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut décider d'alimenter le compte de chaque salarié, après consultation du CSE, s'il existe :

- les jours de congés excédant le congé principal et non pris en raison d'une incapacité de travail du salarié liée à une maladie, ou accident, d'origine professionnelle ou non, après information préalable et sauf opposition de la part de l'intéressé ;
- les éventuels abondements décidés annuellement par l'employeur.

Valorisation des éléments épargnés

Lorsque le compte est exprimé en temps, il le sera soit en heures, soit en jours, selon le support contractuel liant employeur et salarié.

Le compte exprimé en argent l'est à la date de déblocage total ou partiel des éléments épargnés.

Transfert des droits

Le salarié peut demander le transfert de ses droits selon les modalités et supports visés à l'article L.3152-2 du code du travail.

Utilisation du compte d'épargne temps

Le compte épargne temps peut être utilisé notamment pour les congés sans solde suivants, sans préjudice des droits prévus à l'article L.3152-4 du code du travail :

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de fin de carrière ;
- congé sans solde à titre de convenance personnelle ;
- passage à temps partiel ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de proche aidant ;
- congé de présence parentale ;

- congé pour enfant malade ;
- congé de solidarité internationale

Par ailleurs, les modalités de prise des congés sabbatique, création d'entreprise, parental sont celles définies par la loi, y compris pour les conditions d'ancienneté. Toutefois, la rémunération au titre du compte d'épargne temps obéit aux règles conventionnelles d'ancienneté définies à ce titre.

Les autres congés devront être demandés 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé.

La direction de la société se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service. En tout état de cause, ces congés pour convenance personnelle devront avoir une durée minimale de 6 mois.

Les salariés pourront bénéficier d'un congé de fin de carrière dans la limite de 1 an et le prendre accolé à leur départ à la retraite ou en préretraite. L'information devra être faite au service du personnel 6 mois avant la date prévue pour le départ.

Sauf congé de fin de carrière, le salarié en congé sera remplacé temps pour temps.

Indemnisation du congé

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié et convertis en unités monétaires peuvent être versés au choix du salarié, soit :

- en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire mensuel de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à l'épuisement ;
- en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculées sur la base du total des droits acquis divisé par la durée du congé (en nombre de mois ou de jours).

Non-utilisation du compte

Après une période de 2 ans suivant l'ouverture du compte d'épargne temps, le salarié, s'il n'a pas utilisé ses droits dans les conditions prévues ci-dessus, peut renoncer au compte épargne temps et demander la liquidation de son compte.

En pareil cas, le salarié percevra une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la renonciation.

Les renoncations à l'utilisation du compte d'épargne temps ne pourront être notifiées qu'une fois par an, à savoir au plus tard au 31 décembre de chaque année.

Conséquences sur le contrat de travail

Le temps d'absence rémunéré est assimilé à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. À l'issue du congé, le salarié, dont le contrat n'est pas rompu, est réintégré dans son emploi, sauf préretraite ou retraite, après avoir, le cas échéant, bénéficié d'une formation d'adaptation.

Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation totale du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des cotisations sociales dues par le salarié.

Mais, en cas de rupture du contrat de travail, la valeur du compte peut être transférée de l'ancien employeur au nouveau, sous réserve que celui-ci ait également mis en place un CET. Le transfert nécessite un accord tripartite. La gestion dépendra, par suite, des règles nouvellement applicables auprès du nouvel employeur.

Le salarié peut aussi choisir une consignation de ses droits CET auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) dans les conditions prévues aux articles D.3154-5 et suivants du code du travail.

PARIS LE 10 JANVIER 2024

MEMN

BRF

ABF

SNBi

FGTA FO

FGA CFDT

CFE CGC AGRO

CFTC CSFV

**Avenant relatif à la révision du Chapitre X
– Les règles applicables pour les salariés,
auteurs d'une invention de la Convention
Collective Nationale
des « activités de production des eaux
embouteillées, boissons rafraîchissantes
sans alcool et de bière »**

Article 10 Règles communes

Ne sont visées dans le présent chapitre que les inventions brevetables vis-à-vis des salariés. Lorsque le salarié est l'auteur d'une invention, cette situation est régie par les articles L.611-7 et suivants, R.611-1 et suivants du Code de la propriété industrielle, auxquels il est fait référence explicitement pour leur application.

Le salarié qui a la conviction d'être l'auteur d'une invention en informe immédiatement l'employeur par tout moyen, y compris lettre recommandée avec accusé de réception. Il s'interdit toute autre divulgation de cette invention au sein de l'entreprise et/ou vis-à-vis des tiers.

Article 10-1 Les inventions de mission

Les inventions faites par le salarié dans l'exécution, soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur (l'entreprise). Dès qu'il a connaissance par le salarié que ce dernier estime être l'auteur d'une invention, l'employeur informe le salarié auteur d'une telle invention de sa décision d'effectuer le dépôt d'une demande de titre de propriété industrielle au nom de l'entreprise employeur et également lors de la délivrance, lorsqu'elle intervient, de ce titre à l'entreprise.

Tout salarié auteur d'une invention de mission dévolue à l'employeur perçoit une rémunération supplémentaire. Employeurs et salariés doivent s'engager, par contrat de travail ou avenant, à fixer cette rémunération soit au moment de la signature du contrat, soit au moment de l'information par le salarié auprès de l'employeur.

En l'absence de règle contractuelle, cette rémunération de mission ne peut être inférieure à 300,00 euros. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette rémunération, toutes les sommes ayant le même objet sont prises en compte. Le(s) versement(s) intervient(nent) à partir du moment de la délivrance du titre par l'INPI.

L'employeur fixera également par contrat avec le salarié les modalités d'un éventuel complément de rémunération supplémentaire au profit du salarié auteur reconnu d'une invention de mission, notamment lorsque l'invention présente un intérêt exceptionnel pour l'entreprise.

Pour déterminer le montant de la rémunération contractuelle forfaitaire ou à fixer, il est tenu compte, pour identifier l'intérêt pour l'entreprise :

- des apports initiaux en moyens de toute sorte effectués par l'employeur à l'invention ;
- de la contribution personnelle originale de l'inventeur dans l'apport à l'invention ;
- de l'intérêt de l'invention pour l'entreprise dans son environnement concurrentiel et commercial et dans son développement.

Article 10-2 les inventions attribuables à l'entreprise

Lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, il est possible pour l'employeur de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié.

En ce cas, les intéressés, à défaut de disposition contractuelle sur le sujet, négocient librement le paiement d'un juste prix dans l'esprit et les modalités définies au 10-1.

Article 10-3 Autres inventions, ni de mission, ni attribuables

Pour les autres inventions ainsi identifiées comme n'étant ni de mission, ni attribuables, il est possible pour l'employeur d'acquérir la propriété ou la jouissance de ces inventions, conformément au droit commun par accord avec le salarié et moyennant le paiement d'un prix qui est librement négocié entre les parties.

Article 10-4 Procédure de déclaration d'invention

Toutes les inventions faites par un salarié doivent être immédiatement déclarées à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen donnant date certaine, la date de première présentation faisant foi.

Cette déclaration se fait sur un imprimé de « déclaration d'invention » disponible auprès de l'institut national de la propriété industrielle et mis à la disposition des salariés.

Le salarié peut également envoyer sa déclaration à l'INPI par courrier recommandé avec avis de réception afin d'effectuer sa demande de brevet. La déclaration devra être établie en deux exemplaires identiques, placés dans une enveloppe spéciale en vente à l'INPI. Le premier exemplaire sera conservé par l'INPI. Le second sera transmis à l'employeur par courrier recommandé avec avis de réception.

La déclaration du salarié doit préciser :

- l'objet de l'invention ainsi que les applications envisagées ;
- le classement de l'invention selon le salarié » ;
- les circonstances de sa réalisation (instructions ou directives reçues, expériences ou travaux de l'entreprise utilisés, collaboration obtenues, etc...) ;

Par ailleurs, lorsque le classement permet à l'employeur de faire valoir son droit d'attribution tel que mentionné au 10-1 ou 10-2, la déclaration du salarié devra être accompagnée d'une description de l'invention qui exposera :

- le problème posé au salarié compte tenu de l'état de la technique antérieure ;
- la solution qu'il lui a apportée ;
- au moins un exemple de réalisation accompagné éventuellement de dessins.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation concernant l'invention jusqu'à détermination du droit de propriété. »

La démarche du salarié ne doit pas remettre en cause le droit de l'employeur de prendre l'initiative de faire un dépôt d'une demande de titre de propriété industrielle et lors de la délivrance de ce titre.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur le classement de l'invention, le salarié pourra saisir la commission de conciliation ou le tribunal judiciaire.

L'employeur doit se prononcer sur le classement proposé par le salarié dans un délai de 2 mois à compter de la déclaration du salarié. A défaut, celui-ci sera réputé avoir accepté le classement proposé.

Le délai court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration ou en cas de demandes de renseignements complémentaires, de la date à laquelle la déclaration a été complétée par l'inventeur.

L'employeur doit faire part au salarié soit de son acceptation du classement de l'invention donné par le salarié, soit de son désaccord. Dans cette hypothèse, l'employeur devra exprimer de façon motivée le classement qu'il retient.

La revendication du droit d'attribution se fait par notification écrite auprès du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi, notification dans laquelle la nature et l'étendue des droits que l'employeur entend se réserver sont précisées.

A défaut d'accord entre les parties une fois le délai écoulé, l'employeur est en principe forclos et l'invention, si elle n'a pas été réalisée dans les conditions prévues au 10-1, est normalement la propriété du salarié.

Les délais précités sont suspendus par l'engagement d'une action contentieuse portant sur la régularité de la déclaration ou le bien-fondé du classement de l'invention invoqué par le salarié, ou par la saisine, aux mêmes fins, de la commission de conciliation.

Lorsqu'une invention d'un salarié (ou de plusieurs salariés) donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du (ou des) salarié(s) auteur(s) de l'invention doit figurer, sauf opposition de l'intéressé (des intéressés), dans la demande de brevet déposée en France, dans

l'exemplaire imprimé de la description, dans les demandes de brevet déposées à l'étranger et dans toute notice d'information ou publication concernant ladite invention.

Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de propriété.

Les autres délais de procédure figurent aux articles R.611-5 à R .6118 du Code de la propriété industrielle.

Paris, le 10 janvier 2024

MEMN

BRF

ABF

SNBi

FGTA FO

FGA CFDT

CFE CGC AGRO

FNAF CGT

CFTC CSFV

**Avenant relatif à la révision du Chapitre
XI – Personnel d’encadrement**
(Cadres et Agents de Maîtrise selon définition 11-3 ci-dessous)
**de la Convention collective nationale des
activités de production des eaux
embouteillées, des boissons
rafraîchissantes sans alcool et de bière**

Article 11.1 Préambule

Dans le cadre des orientations définies par l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983, les parties signataires manifestent leur volonté de valoriser les fonctions du personnel d'encadrement – indispensables à la bonne marche des entreprises – dont l'efficacité est notamment liée au soutien par la hiérarchie des décisions qu'il prend dans le cadre des pouvoirs qui lui sont délégués pour les exercer.

Elles ont, en conséquence, adopté les dispositions qui suivent.

Article 11.2 Objet du chapitre

Le présent chapitre a pour objet de définir :

1. Les orientations sur les conditions d'exercice des fonctions assurées par le personnel d'encadrement et, notamment, sur ses responsabilités particulières de commandement et d'animation en privilégiant l'information, la concertation et la formation en vue d'améliorer les rapports sociaux et l'efficacité économique des entreprises.
2. Des conditions particulières attachées au statut d'encadrement.

Article 11.3 Définition du personnel d'encadrement

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

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

Article 11.4 Responsabilités particulières

Le personnel d'encadrement participera d'autant plus étroitement à la politique économique générale de l'entreprise et adhèrera à ses objectifs, qu'il sera associé aux choix des orientations stratégiques et à l'élaboration des décisions. Cela lui permettra notamment de mieux faire participer et motiver le personnel placé sous sa responsabilité.

Quelle que soit sa position hiérarchique, les fonctions de commandement et d'animation sont déterminantes pour le bon fonctionnement de l'entreprise, le maintien et le développement de la qualité des rapports sociaux, le développement de la prévention des accidents du travail.

Vis-à-vis du personnel, il exerce ce rôle :

- en développant l'esprit d'équipe et d'initiative en favorisant l'expression des salariés et les conditions d'une réelle participation à la vie de l'entreprise, notamment par des informations appropriées ;
- en menant une action de sensibilisation à la qualité ;
- en favorisant et en participant à la formation et au perfectionnement de ce personnel ;
- en menant une action de sensibilisation permanente aux questions de sécurité et d'hygiène en liaison avec les institutions représentatives du personnel compétentes.

Les entreprises devront fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation et de la prévention des accidents.

Article 11.5 Information. – Concertation

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

La nécessité de l'information sur le plan technique est renforcée par le caractère mouvant de l'économie, la rapidité de l'évolution des technologies et des contraintes des entreprises.

Les entreprises veilleront, en outre, à fournir au personnel d'encadrement une information sur la vie de l'entreprise, tant sous l'angle de ses performances que sur ses perspectives d'évolution ; il doit avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci.

Les entreprises doivent, par ailleurs, selon des méthodes qui leur sont spécifiques, avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant y compris l'évolution de leur secteur d'activité.

Les modalités de cette concertation seront définies après consultation du personnel d'encadrement et de ses représentants.

Article 11.6 Formation

Pour l'encadrement, la formation est une voie privilégiée de la promotion professionnelle, de l'enrichissement individuel, de la sauvegarde de son emploi, de l'amélioration de ses conditions de travail, de la gestion de sa carrière et éventuellement de sa reconversion.

Il lui appartient, tant pour lui-même que pour les salariés placés sous sa responsabilité, de susciter la curiosité professionnelle et le désir de formation. Parce qu'il a un rôle de conseil et d'animation, il doit faire émerger les besoins de formation et être un formateur.

Ses qualités pédagogiques doivent être développées, tout spécialement lorsqu'il est chargé de l'accueil et de l'insertion dans l'entreprise. L'entreprise mettra en œuvre des programmes de formation et de perfectionnement adaptés à leurs objectifs ainsi que dans le domaine des relations humaines, de l'économie de la gestion de l'entreprise et de la législation sociale.

Article 11.7 Contrat de travail

Les relations contractuelles doivent être fondées sur une confiance mutuelle, ce qui implique, tant avant la signature du contrat qu'au moment de sa signature, que la nature et l'étendue des relations réciproques soient clairement connues.

A. – Information préalable à l'embauche

Pour permettre la signature du contrat de travail en toute connaissance de cause, des informations précises doivent être communiquées lors des entretiens préalables à la signature du contrat sur le poste à pourvoir, les conditions dans lesquelles la fonction s'exercera, les modalités de formation complémentaire éventuelle, la politique de l'entreprise en matière d'évolution de carrière, les régimes de retraite et de prévoyance applicables. Des informations seront également fournies sur les conditions des mutations géographiques lorsque le poste comporte une clause de mobilité.

B. – Engagement

La lettre d'engagement doit comporter, outre les précisions déjà prévues au chapitre III de la présente convention :

- la durée et les conditions de déroulement de l'essai convenu en application des dispositions spécifiques applicables à la catégorie dont il relève ;
- la délégation de pouvoir précisant les domaines sur lesquels elle porte, le bénéficiaire disposant des moyens pour assurer effectivement ce pouvoir.

C. – Horaires de travail

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités personnelles.

Les modalités d'organisation des temps du travail devront être adaptées au personnel d'encadrement et revêtir, si besoin est, des formes appropriées de compensation.

D. – Mobilité. – Mutations géographiques

La mobilité peut être un moyen de développement de carrière. Lorsqu'elle est requise, une mention particulière doit figurer dans le contrat de travail. Les conditions de sa mise en œuvre se feront conformément aux dispositions de l'article 8.5 de la présente convention collective. A l'occasion des mutations dans de nouvelles fonctions, l'entreprise mettra en œuvre les actions de formation qui seraient nécessaires à l'évolution de carrière des intéressés.

E. – Voyages et déplacements

Le mode de transport est déterminé au sein de chaque entreprise, en fonction des avantages qu'il présente (coût, gain de temps, commodité...). Les frais de transport et de séjour sont pris en charge dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise.

Les frais peuvent faire l'objet d'avance qui peut être permanente en cas de déplacements fréquents.

Article 11.8 Promotion et évolution de carrière

Le personnel d'encadrement est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. A cet effet, les entreprises s'efforceront de développer la pratique d'entretiens entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire périodiquement le point sur :

- les résultats et difficultés du poste ;
- les desiderata en formation à court, moyen et long terme en fonction de l'évolution personnelle ;
- la possibilité de réajuster le statut et la rémunération.

Un tel entretien, qui pourra être étayé par un support écrit, devra nécessairement avoir lieu au plus tard au terme d'une période de 1 an, avec les salariés à qui l'entreprise a confié, en vue de tester leur aptitude, un emploi de catégorie supérieure.

En cas de promotion d'un membre de l'encadrement à une situation hiérarchique supérieure, dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement, il lui est adressé une lettre de confirmation de ses nouvelles conditions d'emploi (dénomination de la nouvelle fonction, position, salaire...).

Il est rappelé qu'en application de l'article 3.1, afin de susciter éventuellement des candidatures dans l'entreprise, les employeurs feront connaître au personnel chaque fois que possible les postes à pourvoir.

Si la candidature du personnel postulant un nouvel emploi n'est pas retenue, les causes du refus ainsi que, le cas échéant, les conclusions des tests psychologiques, seront commentées à la demande du salarié, soit par l'entreprise soit par l'organisme ayant pratiqué les tests.

Article 11.9 Clauses de non-concurrence

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que des situations qui le justifient au sens des intérêts légitimes des entreprises. Cette interdiction est fixée par contrat et devra respecter les trois conditions suivantes :

- la durée de l'interdiction de concurrence ne pourra en aucun cas excéder 2 ans ;
- la zone territoriale sera limitée avec précision par référence à la zone géographique dans laquelle s'exerçait l'activité de l'intéressé ;
- la nature des activités soumises à cette interdiction sera définie de façon précise, par référence aux fonctions et responsabilités effectivement exercées par le salarié, d'une part, et aux activités déterminées par des codes APE dans l'entreprise.

L'exécution de l'interdiction contractuelle de concurrence donnera lieu à contrepartie, déterminée par contrat.

En l'absence de disposition de contrepartie dans le contrat, l'obligation de non-concurrence sera compensée, durant la période effective d'interdiction, par le versement au personnel d'encadrement d'une indemnité spéciale correspondant :

- en cas de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, à 30 % de la moyenne mensuelle des salaires perçus durant les 12 mois précédant le départ de l'entreprise.

L'indemnité ainsi calculée sera versée à la fin de chaque trimestre. Elle ne sera pas due en cas de violation par l'intéressé de l'interdiction de concurrence, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

L'employeur pourra délier le salarié de la clause de non-concurrence ou en réduire la durée, sous condition de prévenir par lettre recommandée l'intéressé dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

Sauf disposition contraire du contrat individuel, la clause ne pourra jouer en cas de rupture du contrat de travail intervenue pendant la période d'essai selon l'initiative de cette rupture, ces indemnités sont liquidées dans les mêmes conditions que celles prévues précédemment en cas de licenciement ou de démission.

La contrepartie ne sera pas due en cas de cessation d'activité du salarié, notamment en cas de départ en retraite, préretraite ou de décès.

Article 11.10 Indemnité de licenciement des cadres

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

La comparaison doit être globale, c'est-à-dire que chaque indemnité doit être calculée selon ses règles propres (conditions d'ancienneté, taux, base de calcul, majoration, plafond ...). Il n'est pas possible de croiser les règles.

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

a) Indemnité conventionnelle de licenciement

En cas de licenciement d'un cadre de moins de 65 ans qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins 8 mois de présence dans l'entreprise, une indemnité de licenciement, sauf si le licenciement est dû à une faute grave, sera attribuée.

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

- pour la tranche de 1 à 5 ans : 1/4 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de 6 à 10 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans d'ancienneté : 5/10 de mois par année entière d'ancienneté.

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

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

Toutefois, en ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 45 ans et au plus de 50 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article sera majorée de 10 %.

En ce qui concerne le salarié âgé de plus de 50 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue sera majoré de 25 %.

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

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

b) Indemnité légale de licenciement

La loi accorde aux salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur une indemnité de licenciement de 1/4 de mois par année entière d'ancienneté, pour les années jusqu'à 10 ans et d'un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans :

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

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

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

c) Tableau comparatif indicatif

Ancienneté	Loi	Convention collective
De 1 à 5 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté	1/4 de mois par année d'ancienneté
De 6 à 10 ans d'ancienneté	1/4 de mois par année d'ancienneté	3/10 de mois par année entière d'ancienneté
De 11 à 20 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté	4/10 par année entière d'ancienneté
Au-delà de 20 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté	5/10 par année entière d'ancienneté
	Exemple pour 30 ans d'ancienneté : $(1/4 \times 10) + (1/3 \times 20) = 9,16$ mois	Exemple pour 30 ans d'ancienneté : $(1/4 \times 5) + (3/10 \times 5) + (4/10 \times 10) + (5/10 \times 10) = 11,75$ mois

Article 11.11 Régime de retraite complémentaire

Outre le régime de retraite complémentaire institué dans le cadre de l'ARRCO (tranche A), le personnel d'encadrement bénéficie du régime de retraite prévu par la convention collective nationale du 14 mars 1947 AGIRC (tranche B), dans les conditions qu'elle vise depuis sa renégociation.

Article 11.12 Droit syndical

En raison des exigences des fonctions du personnel d'encadrement, il est indispensable de rechercher les moyens nécessaires pour qu'il puisse réellement exercer de pair ses responsabilités professionnelles et syndicales, notamment par un éventuel aménagement du poste et/ou de la charge de travail.

Paris, le 10 janvier 2024

MEMN

BRF

ABF

SNBi

FGTA FO

FGA CFDT

CFE CGC AGRO

CFTC CSFV

**Avenant relatif à la révision du Chapitre
XII – Régime complémentaire
de retraite de la Convention collective
nationale des activités de production des
eaux embouteillées, des boissons
rafraîchissantes sans alcool et de bière**

Les dispositions alors inscrites et étendues (30 mai 2012) conservent un intérêt évident pour les droits à retraite des collaborateurs pour lesquels fut anticipée la hausse de taux de cotisation et pour des liquidations à venir.

Il conserve donc une utilité historique et fixe aussi des règles pour la répartition des cotisations.

L'intérêt est alors démontré de le conserver en l'état sans en modifier le contenu d'aucune façon.

Proposition adoptée en commission technique du 2 novembre 2022

Le chapitre XII est maintenu en l'état.

Paris, le 10 janvier 2024

MEMN

BRF

ABF

SNBi

FGTA FO

FGA CFDT

FNAF CGT

CFE CGC AGRO

CFTC CSFV

**Avenant relatif à la révision du Chapitre
XV – Les conditions propres à concrétiser
le droit au travail des personnes
handicapées de la Convention collective
nationale des activités de production des
eaux embouteillées, des boissons
rafraîchissantes sans alcool et de bière**

L'article L.2261-22 du code du travail crée une obligation de négociation au niveau des branches professionnelles afin de favoriser l'obligation d'emploi précisée par les articles L.5212-1 à 17 du code du travail, auxquels il est fait renvoi expressément pour leur application.

L'article L.2261-22 C.trav. précise effectivement qu'une CCN de branche, pour être étendue, doit inclure des clauses sur « *les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées.* »

Par ailleurs, le sujet des « mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés » fait partie des thèmes de négociation périodique obligatoire au niveau de la branche. Ce thème peut être abordé seulement tous les 4 ans si un accord sur les thèmes et la périodicité des négociations obligatoires au niveau de la branche le prévoit (art.L.2241-1 et L.2241-5 C.trav.). En l'absence d'accord collectif sur le calendrier des négociations, il doit être abordé tous les 3 ans (art. L.2241-13 C. trav.).

La mobilisation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés concerne désormais tous les employeurs. Toutefois, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés, précisée aux articles L.5212-2 à L.5212-17 du code du travail, s'applique à tout employeur occupant au moins 20 salariés (calcul selon l'article L.130-1 du code de la sécurité sociale).

Du fait de la sensibilisation et de la mobilisation générale, tous les employeurs, quel que soit leur effectif, sont soumis à une obligation déclarative (art. L.5212-1 du code du travail) d'identification des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L.5212-13 du code du travail et ce, afin de favoriser toute offre d'emploi adaptée, même dans les TPE, et en l'absence d'autre obligation.

Tout employeur assujéti à l'obligation d'emploi occupant au moins 20 salariés, doit employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés) dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total des salariés. Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise. Ce taux de 6 % est susceptible d'être actualisé. Si tel était le cas, la variation de taux s'appliquerait à la date prévue par le texte réglementaire.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi font l'objet de définitions détaillées par l'article L.5212-13 du code du travail auquel il est fait renvoi.

Toute entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa déclaration d'existence dispose d'un délai de 5 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.

L'employeur déclare sa situation au regard de l'obligation d'emploi au moyen de la déclaration prévue à l'article L.133.5.3 du code de la sécurité sociale (informations reconnues confidentielles).

1. L'employeur s'acquitte de son obligation d'emploi en employant des bénéficiaires au sens de l'article L.5212-13 du code du travail, par contrat ou selon les modalités prévues à l'article L.5212-7 du code du travail (stages, mises en situation en milieu professionnel, etc...).

2. Selon l'article L.5212-9 du code du travail, tout employeur peut aussi s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. La modulation de cette contribution et son calcul sont précisés aux articles L.5212-9 et suivants du code du travail.

3. Cette contribution peut faire l'objet de déductions (art. L. 5212-10.1 du code du travail) du fait de dépenses de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service en rapport avec cette obligation d'emploi.

4. L'employeur peut aussi s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois (art. L.5212-8 du code du travail).

Le programme pluriannuel peut être prévu par un accord d'entreprise ou de groupe agréé, mais aussi par un accord de branche agréé (art. L.5212-8 C. trav.).

Par ailleurs, s'agissant des entreprises assujetties à la négociation obligatoire, « *les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés* » doivent être abordées dans le cadre de la négociation périodique sur l'égalité professionnelle H/F et la QVT à défaut de détermination négociée du contenu de cette négociation (art. L.2242-13 et L. 2242-17 C.trav.).

5. Le bilan de la branche traitera spécifiquement des engagements et réalisations effectués à propos du droit au travail des personnes handicapées.

Paris, le 10 janvier 2024

MEMN

BRF

ABF

SNBi

FGTA FO

FGA CFDT

FNAF CGT

CFE CGC AGRO

CFTC CSFV