

Avenant n° 4 du 6 juillet 2016

(Non étendu, applicable à compter de sa signature)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7

Syndicat français du café

Comité français du café

CSFL (levure)

Entreprises Glaces et surgelés

FEDALIM

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT

FGTA FO

CFE CGC FAA

CFTC CFFV

Il a été décidé de conclure le présent avenant portant révision de plusieurs dispositions de la convention collective des 5 branches Industries Alimentaires Diverses du 21 mars 2012.

Article 1

Le présent avenant règle les rapports entre les employeurs et les salariés relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des 5 branches Industries Alimentaires Diverses du 21 mars 2012.

Article 2

L'article 4.10.2 « **Ancienneté** » est modifié comme suit : « *de la durée des contrats antérieurs dans l'ensemble des sociétés du groupe, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave et lourde* ».

Article 3

L'article 4.13 « **Indemnités de départ et de mise à la retraite** » est modifié comme suit :

Les salariés quittant volontairement ou non l'entreprise, bénéficient d'une indemnité de départ ou de mise en retraite distincte du préavis dès lors qu'ils peuvent prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein du régime général de la Sécurité sociale.

4.13.1 Départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite à taux plein ne constitue pas une démission.

4.13.1.1 – « Indemnité »

L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est égale à la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que figurant dans le tableau à l'article 4.12.4 ci-dessus, indemnité à laquelle aurait pu prétendre le salarié en fonction de son ancienneté, majoration d'âge non comprise.

4.13.1.2 – « Préavis »

Lors du départ volontaire à la retraite, le salarié devra respecter un délai de préavis conformément aux articles L.1237-10 et L. 1234-1 du Code du travail.

4.13.2 Mise à la retraite

La mise à la retraite par l'employeur conformément au premier alinéa de l'article L. 1237-5 du code du travail ne constitue pas un licenciement.

4.13.2.1 – « Indemnité »

L'indemnité conventionnelle de mise à la retraite est égale à la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que figurant dans le tableau 4.12.4 ci-dessus ; indemnité à laquelle aurait pu prétendre le salarié en fonction de son ancienneté, majoration d'âge non comprise. En tout état de cause, le salarié mis à la retraite par l'employeur, ne pourra recevoir une indemnité inférieure à celle prévue par la loi en cas de licenciement, quelle que soit son ancienneté.

4.13.2.1 – « Préavis »

Conformément aux dispositions des articles L.1237-6 et L.1234-1 du code du Travail, l'employeur devra observer un préavis égal, sauf disposition plus favorable, au préavis dû en cas de licenciement.

Pour les techniciens et agents de maîtrise, l'employeur devra respecter un délai de préavis de 3 mois.

Ce délai de préavis est porté à 6 mois pour la mise à la retraite de cadres.

Article 4

L'article **6.2.3 « prime annuelle »** est modifié comme suit :

« Il est attribué dans chaque établissement aux salariés non cadres, comptant au moins un an d'ancienneté, une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé. La période de référence retenue pour le calcul du temps de travail effectif est celle applicable dans l'établissement. Les périodes assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé payé doivent également être prises en compte ; A concurrence de son montant, la prime ne se cumule pas avec toute autre prime, participation (à l'exclusion de la participation résultant de la loi), existant dans l'établissement, ayant un caractère annuel et non aléatoire, qu'elle qu'en soit la dénomination dès lors qu'elles ont le même objet (exemples : prime de fin d'année, treizième mois...)

La prime annuelle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Les avantages prévus par cet article ne pourront être la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature.

Cette prime peut être versée en plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est acquis à la date de cessation d'effet du contrat.

Pour les salariés ayant un an d'ancienneté et moins de trois ans d'ancienneté, la prime sera fixée à 70 % du montant de la RMGH de l'intéressé..

Les salariés ayant au moins trois d'ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime annuelle égale à 100 % du montant de la RMGH de l'intéressé.

Article 5

L'article 7.1.6 « *travail du dimanche et des jours fériés* » est modifié comme suit :

7.1.6.1 Travail du dimanche

Le travail du dimanche mentionné dans cet article doit s'entendre d'un travail entrant dans les cas de dérogations au repos dominical prévus par la loi.

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche sont majorées de 75 % s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires.

Les heures effectuées habituellement le dimanche sont majorées de 30 % à condition qu'il n'ait pas déjà été tenu compte, au moment de l'embauche, de l'obligation du travail habituel du dimanche dans la fixation de la rémunération de l'intéressé. Si, à l'occasion de l'embauche, il en est tenu compte, ce point doit être précisé par écrit.

7.1.6.2 Travail des jours fériés

Tous les jours fériés sont normalement chômés et leur rémunération est comprise dans la rémunération mensuelle.

Au cas où le salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à un jour de repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos serait pris, et cela de préférence à la majoration de la rémunération dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail ledit jour férié sous réserve de la législation applicable pour le travail du 1^{er} mai.

Si les nécessités du service ne permettaient pas d'accorder le repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la journée du 1^{er} mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.

Sauf nécessités impératives liées à la nature du poste occupé, compte tenu de l'activité de l'établissement, toutes dispositions devront être prises, et en cas de difficultés, en liaison avec les représentants du personnel, pour éviter qu'un même salarié soit appelé systématiquement à travailler les jours fériés.

En ce qui concerne les « ponts » susceptibles d'être accordés, sous forme d'autorisation individuelle ou collective préalable d'absence permettant au salarié de ne pas travailler la veille ou le lendemain d'un jour férié, ils devront dans toute la mesure du possible, et sous réserve donc des seules nécessités de l'organisation du travail et de la production, être accordés de la même façon aux diverses catégories de personnel visées par la présente convention.

Le paiement d'un jour férié n'est pas subordonné à l'accomplissement de la dernière journée de travail le précédant et de la première journée de travail le suivant et par conséquent, l'absence, même non autorisée et non justifiée, d'un salarié au cours de l'une ou de ces deux journées ou de l'une et l'autre d'entre elles, ne sauraient être sanctionnées par le non-paiement du jour férié.

Cependant, pour qu'un salarié ait droit à l'indemnisation d'un jour férié, il faut, bien entendu, qu'il y ait perte de salaire du fait de ce jour férié, ce qui n'est pas le cas lorsque ce jour férié

se situe au cours d'une période d'absence pour maladie ou accident, une telle période ne comportant pas d'attribution du salaire à l'intéressé mais le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale ainsi que d'indemnités complémentaires dans les conditions définies par la présente convention. En revanche, lorsqu'un jour férié se trouve être « accolé » à une période d'absence pour maladie ou accident (ou à une période d'absence assimilée), ce jour férié ne doit pas être compris dans une période d'absence, mais au contraire doit être considéré comme inclus dans la période de travail précédente ou suivante, et, à ce titre, donner droit à indemnisation.

Article 6

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

Article 7

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L2231-6 du Code du Travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.