

Convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs du 10 mai 1999

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Titre Ier : Dispositions générales](#)
- [Titre II : Liberté syndicale](#)
- [Titre III : Délégués du personnel](#)
- [Titre IV : Comité d'entreprise](#)
- [Titre V : Formation et exécution du contrat de travail](#)
- [Titre VI : Suspension du contrat de travail](#)
- [Titre VII : Rupture du contrat de travail](#)
- [Titre VIII : Conciliation et interprétation](#)
- [Titre IX : Négociations](#)
- [Titre X : Dispositions finales](#)

[Titre Ier : Dispositions générales](#)

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1.1

Champ d'application.

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national (départements d'outre-mer compris), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité exclusive ou principale, qui relève des classes 158 V et 513 G de la nomenclature d'activité et de produit, porte sur un ou plusieurs des domaines suivants :

- emballage d'oeufs ;

- transformation d'oeufs.

Article 1.2

Durée de la convention.

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa date de signature.

Elle se poursuivra ensuite, d'année en année, par tacite reconduction.

Article 1.3

Révision.

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention, et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

Article 1.4

Dénonciation.

La convention pourra être dénoncée par l'une des parties contractantes.

La dénonciation pourra être effectuée à toute époque, avec un préavis de 3 mois. Elle sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée par son auteur aux autres signataires de la convention. En outre, la dénonciation sera déposée par son auteur à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de conclusion de la convention.

Article 1.5

Avantages acquis.

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement, existant dans les établissements.

Titre II : Liberté syndicale

Article 2.1

Droit syndical.

Les parties contractantes reconnaissent la liberté tant pour les salariés que pour les employeurs d'adhérer à un syndicat professionnel. L'exercice du droit syndical, reconnu dans toutes les entreprises, se fera dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle de travail.

Article 2.2

Délégués syndicaux.

Les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, mettent à la disposition de la ou des sections syndicales un local aménagé, qui peut être commun à celui des délégués du personnel.

Article 2.3

Congés d'éducation ouvrière.

Des congés seront accordés dans les conditions prévues aux articles L. 451-1 et suivants aux salariés désireux de participer à des stages de sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale.

Ces congés, d'une durée maximale de 12 jours par an, ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Titre III : Délégués du personnel

Article 3.1

Délégués du personnel.

Des délégués du personnel sont mis en place dans les établissements comportant au moins 11 salariés. Cet effectif, déterminé conformément à l'article L. 421-2 du code du travail, devra avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Il est élu dans chaque établissement :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant
- de 26 à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants
- de 75 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants
- de 100 à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants

Article 3-2

Electorat, éligibilité.

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation privative du droit politique.

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants, descendants, frère et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis à la date du scrutin, à condition qu'ils aient travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Article 3.3

Collèges électoraux.

Les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail procède à cette répartition conformément à la loi.

Article 3.4

Organisation des élections.

Un affichage précise la date du premier tour des élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage. Les organisations syndicales représentatives sont en même temps invitées à établir les listes de leurs candidats.

Cette procédure (45 jours) doit aussi être engagée dans le mois suivant la réception de la demande, par un salarié ou une organisation syndicale, d'organiser les élections.

Article 3.5

Panneaux d'affichage.

Sur demande des organisations syndicales, des emplacements spéciaux sont réservés, pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications les concernant, à savoir :

1° Avis du scrutin ;

2° Listes électorales ;

3° Textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les électeurs et les voies de recours possibles ;

4° Liste des candidats ;

5° Procès-verbaux des opérations électorales ;

Article 3.6

Bureau de vote.

Le bureau électoral de chaque section est composé, pour chaque collège, de deux électeurs, le plus âgé et le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un ou plusieurs employés désignés par la direction.

Lorsque le bureau a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative.

Article 3.7

Modalités de vote.

L'élection a lieu à bulletin secret sous enveloppe, au scrutin de liste à deux tours et avec représentation proportionnelle, en présence du bureau de vote. Les listes peuvent comporter un nombre de candidats égal ou inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Les électeurs mettent leur bulletin dans une enveloppe. Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, doivent être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Article 3.8

Contestations.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge d'instance, qui statue d'urgence. La décision du juge d'instance peut être déférée à la Cour de cassation.

Article 3.9

Durée du mandat.

La durée du mandat est de 2 ans renouvelable.

En cours de mandat, les fonctions de délégué peuvent prendre fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat de 2 ans sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité des inscrits du collège électoral auquel il appartient.

Article 3.10

Remplacement.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes mentionnées à l'article précédent, ou se trouve momentanément absent, pour une cause quelconque, son remplacement est assuré dans les conditions prévues à l'article L. 423-17 du code du travail.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Article 3.11

Attributions des délégués.

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;

Article 3.12

Réception des délégués.

L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Les délégués peuvent, en outre, être reçus en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle de la direction.

Article 3.13

Crédit d'heures.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles ne peut excéder, à ce jour, dans les conditions légales actuelles, 15 heures par mois dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et 10 heures par mois dans les autres, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

Article 3.14

Local.

Dans chaque établissement, la direction doit mettre à la disposition des délégués le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission, et, notamment, de se réunir.

Article 3.15

Licenciement.

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

Article 3.16

Délégués de site.

Dans les établissements occupant habituellement moins de 11 salariés, et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins 50 salariés, il pourra être mis en place des délégués de site dans les conditions définies à l'article L. 421-1 du code du travail.

Article 3.17

Délégation unique.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Cette initiative ne peut être prise qu'après consultation préalable des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'il existe.

Cette faculté ne peut s'exercer qu'à l'occasion de la mise en place ou du renouvellement du comité d'entreprise.

Titre IV : Comité d'entreprise

Article 4.1

Comité d'entreprise.

Un comité d'entreprise est constitué dans toute entreprise employant au moins 50 salariés. Cet effectif, déterminé conformément à l'article L. 431-2 du code du travail, devra avoir été atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Le nombre des membres du comité d'entreprise est fixé comme suit, en fonction de l'effectif total des salariés occupés dans l'établissement :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants

Article 4.2

Organisation des élections.

Elle se fera conformément aux articles L. 433-2 et suivants du code du travail.

Article 4-3

Crédit d'heures.

Les membres titulaires du comité d'entreprise disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Le temps passé par les représentants syndicaux près du comité d'entreprise aux séances dudit comité est payé comme temps de travail.

Article 4-4

Attributions.

Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel.

Le comité d'entreprise est préalablement informé et consulté notamment sur :

Article 4-5

Financement.

Les ressources du comité sont constituées par :

1. Les sommes versées par l'employeur comprenant :

a) Une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute ;

Article 4.6

Discrétion et secret professionnel.

Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux 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.

Article 4.7

Fonctionnement.

Le comité est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires. Il procède également à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Article 4.8

Commissions.

Le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers.

Il peut adjoindre aux commissions avec voix consultatives des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité.

Les rapports des commissions sont soumis à délibération du comité.

Article 4.9

Comité d'établissement et comité central d'entreprise.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Les comités d'établissement et le comité central d'entreprise sont dotés de la personnalité civile.

La composition et le fonctionnement des comités d'établissements sont identiques à ceux des comités d'entreprise.

Le comité central se réunit une fois tous les six mois au siège de l'entreprise, sur convocation du chef d'entreprise.

Article 4.10

Règlement intérieur.

Le comité établira son règlement intérieur. Celui-ci énumérera les activités sociales et culturelles auxquelles le comité d'entreprise coopère et dont il assure ou contrôle la gestion.

Il déterminera ainsi les modalités selon lesquelles le secrétaire du comité pourra afficher ou diffuser dans l'entreprise les procès-verbaux des réunions.

Titre V : Formation et exécution du contrat de travail

Article 5.1

Embauchage.

Les employeurs font connaître leurs besoins en personnel au service de la main d'oeuvre. Ils peuvent, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Article 5.2

Egalité de traitement.

Tout salarié embauché a la garantie de l'égalité de traitement quel que soit son sexe ou sa nationalité. L'égalité de traitement s'applique notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Article 5.3

Salariés licenciés pour raison économique.

Avant tout embauchage, les employeurs informent les travailleurs de l'entreprise précédemment licenciés et bénéficiaires, en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle, d'une priorité de réembauchage, afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier de cette priorité.

Article 5.4

Période d'essai.

L'embauchage devient définitif à l'issue d'une période d'essai, calculée en temps de travail effectif.

L'embauchage à durée déterminée est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée par les

dispositions légales en vigueur.

L'embauchage à durée indéterminée est précédé d'une période d'essai dont la durée est ainsi fixée :

- niveaux I, II, III et IV : 1 mois, renouvelable une fois pour les niveaux III et IV, par accord entre les parties ;

Article 5.5

Examens médicaux du travail.

Tout salarié fait obligatoirement l'objet, en vue de son embauchage, d'un examen médical dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou en cas d'absences répétées, les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail.

Article 5.6

Travail à durée déterminée.

Les employeurs peuvent recourir aux contrats à durée déterminée dans les limites prévues par la réglementation, et notamment pour l'exécution d'une tâche précise.

Sont considérés comme " tâches précises " les cas suivants (cette liste n'est pas exhaustive) :

- surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;
- tâche occasionnelle précisément définie et non durable ;
- remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

Article 5.7

Travail à temps partiel.

Les employeurs peuvent occuper, de façon permanente, du personnel effectuant un horaire inférieur d'au moins un cinquième à la durée légale ou conventionnelle du travail, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le cadre de comparaison entre l'horaire à temps partiel et la durée légale ou conventionnelle peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Article 5.8

Travail des femmes et des jeunes.

Les employeurs garantissent au personnel féminin l'égalité de rémunération avec les hommes conformément aux articles L. 140-2 du code du travail et L. 140-3 du code du travail.

Les employeurs garantissent l'égalité entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi ; la formation et la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi.

Article 5.9

Durée du travail des jeunes.

Les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 39 heures par semaine, toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

La durée du travail des jeunes ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Article 5.10

Emploi des handicapés.

Les parties contractantes se montrent préoccupées du respect du droit au travail des personnes handicapées. Les employeurs s'efforceront de le faciliter dans toute la mesure du possible.

Article 5.11

Cumul d'emplois.

Les employeurs s'interdisent d'occuper, même temporairement, ou à temps partiel, des salariés qui sont, par ailleurs, occupés dans une autre entreprise pour la durée hebdomadaire légale de travail.

Par ailleurs, les employeurs s'interdisent d'embaucher à temps complet des personnes bénéficiant d'une pension de retraite au moins égale au salaire minimum conventionnel.

Article 5.12

Changement d'emploi - Mutation.

Lorsque l'employeur se voit dans l'obligation, en dehors de tout motif disciplinaire ou personnel, de proposer à un salarié un changement d'emploi entraînant durablement un classement et/ou un salaire inférieur caractérisant ainsi une modification de son contrat de travail, il doit l'informer préalablement par lettre recommandée avec accusé de réception, laquelle précise qu'il dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour faire connaître son refus.

Article 5.13

Apprentissage - Formation professionnelle - Formation permanente.

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation professionnelle et à la formation permanente. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans

toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5.14

Modification de la situation personnelle du salarié.

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement affectant les responsabilités et obligations de l'employeur, le salarié devra :

- en faire la déclaration ;
- produire les pièces justificatives de sa nouvelle situation.

Article 5.15

Horaires de travail

Durée du travail.

Dans les entreprises, l'horaire collectif de travail sera établi chaque année après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour permettre l'organisation et le contrôle de l'utilisation des temps de travail, l'employeur établira une programmation indicative de ces temps de travail et leur répartition par service ou atelier. Cette répartition peut s'effectuer sur 4 à 6 jours de travail par semaine, y compris le travail éventuel et exceptionnel du dimanche.

Article 5.16

Heures supplémentaires

Durée du travail.

L'horaire hebdomadaire pour l'appréciation des heures supplémentaires comprend les heures de travail effectuées du lundi à 0 heure au dimanche à 24 heures.

Article 5.17

Contingent d'heures supplémentaires

Durée du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail, et à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe traitant de ce sujet, le contingent d'heures supplémentaires applicable au sein des entreprises de la branche est fixée à un premier niveau de 150 heures par salarié et par année civile réduit à 130 heures en cas d'organisation de la répartition de la durée du travail sur l'année.

Durée du travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail, et à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe traitant de ce sujet, le contingent d'heures supplémentaires applicable au sein des entreprises de la branche est fixée à un premier niveau de 150 heures par salarié et par année civile réduit à 130 heures en cas d'organisation de la répartition de la durée du travail sur l'année.

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Durée du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail, et à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe traitant de ce sujet, le contingent d'heures supplémentaires applicable au sein des entreprises de la branche est fixée à un premier niveau de 150 heures par salarié et par année civile réduit à 130 heures en cas d'organisation de la répartition de la durée du travail sur l'année.

Durée du travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail, et à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe traitant de ce sujet, le contingent d'heures supplémentaires applicable au sein des entreprises de la branche est fixée à un premier niveau de 150 heures par salarié et par année civile réduit à 130 heures en cas d'organisation de la répartition de la durée du travail sur l'année.

Article 5.18

Repos compensateur

Durée du travail.

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, les heures effectuées au-delà du contingent annuel de 130 heures ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires.

Dans les entreprises de 10 salariés au plus, ledit repos compensateur est d'une durée égale à 50 % de ces heures supplémentaires.

Article 5.19

Modification de l'horaire de travail

Durée du travail.

L'entreprise qui envisage de modifier l'horaire collectif de travail devra, au préalable, consulter les représentants du personnel concernés, notifier le nouvel horaire à l'inspection du travail et afficher le nouvel horaire.

L'employeur informera les salariés au moins une semaine à l'avance du changement d'horaire. Ce délai n'aura pas à être respecté en cas de circonstances ou travaux exceptionnels ou temporaires.

Article 5.20

Arrêts de travail imprévisibles

Durée du travail.

Une journée de travail est réputée commencée au moment où le personnel se présente à l'heure normale de prise du travail.

Dans le cas où un événement imprévisible empêche la prise du travail, toute demi-journée commencée sera payée sur la base de l'horaire normal de la demi-journée.

Article 5.21

Heures de récupération

Durée du travail.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Les journées chômées, dites de " ponts ", pourront être récupérées dans les 3 mois précédant ou suivant leur perte.

Article 5.22

Jours fériés

Durée du travail.

Le chômage du 1er Mai ne peut être cause de réduction de la rémunération.

Le chômage des jours fériés autres que le 1er Mai ne peut être cause d'une réduction de la rémunération sous réserve que soient remplies toutes les conditions suivantes :

- avoir au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement ;
- avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré ;

Article 5.23

Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés

Durée du travail.

Tout travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié donne droit à une majoration de 50 % du salaire horaire effectif. Cette majoration s'ajoute aux majorations qui pourraient être dues au titre des heures supplémentaires.

Les salariés ont droit, en outre, à un repos égal au temps de travail considéré qui sera pris dans la semaine qui suit.

Les salariés ne pourront travailler deux dimanches consécutifs.

Article 5.24

Bilan de la durée du travail

Durée du travail.

Un bilan annuel sur la réduction du temps de travail, le volume des heures supplémentaires, le nombre d'emplois créés sera communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Le bilan est porté à la connaissance de la commission paritaire nationale au plus tard le 31 mars.

La commission paritaire établit, à partir de tous ces bilans, un bilan global pour la profession.

Article 5.25

5.25.1. Catégories de cadres et régime du temps de travail applicable

Cadres dirigeants

Article du 05 octobre 0004

Salaire des jeunes

Salaire et classification.

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale ont la garantie de percevoir :

- avant 17 ans : 80% du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- entre 17 ans et 18 ans : 90% du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'abattement de 10% à 20% est supprimé pour les jeunes justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche dont ils relèvent.

Article 5.26

Salaire minimum professionnel

Salaire et classification.

Le salaire minimum professionnel est celui en dessous duquel aucun salarié de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré. Si le salaire minimum professionnel venait à se situer à un niveau inférieur à celui du salaire minimum interprofessionnel de croissance, ce dernier s'y substituerait de plein droit.

Article 5.27

Ancienneté

Salaire et classification.

A défaut de disposition légale particulière, l'ancienneté du salarié tient compte du temps passé dans l'entreprise depuis la date d'entrée en fonction du contrat de travail en cours.

Ne sont pas exclues :

- l'ancienneté dont bénéficiait le salarié avant son licenciement économique, sous réserve d'être réintégré dans les 18 mois suivant son licenciement ;
- l'ancienneté acquise au titre d'un ancien emploi lorsque le salarié a accepté un nouveau contrat de travail à la demande de son employeur ;

Article du 05 octobre 0007

Prime d'ancienneté

Salaire et classification.

Tous les salariés, à l'exception des cadres, bénéficient d'une prime d'ancienneté. La prime est calculée en pratiquant un pourcentage au salaire de base conventionnel correspondant à chaque coefficient, sans toutefois pouvoir excéder celui du coefficient 260 :

- à partir de 3 ans et jusqu'à 6 ans : 2% ;

- à partir de 6 ans : 3%.

Elle est calculée selon la durée effective du travail, sans tenir compte des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article du 05 octobre 0008

Classification des salariés non cadres

Salaire et classification.

(Remplacé par l'avenant du 2 avril 2002).

Article 5.30

Classification des cadres

Salaire et classification.

(Remplacé par l'avenant du 2 avril 2002).

Article 5.31

Régimes complémentaires de retraite

Salaire et classification.

Le personnel travaillant dans les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition, conformément soit aux dispositions de l'accord général du 8 décembre 1961, soit aux dispositions de l'accord du 13 mars 1947 de la présente convention.

Les cadres classés à partir du coefficient 350 jusqu'au coefficient 700 seront affiliés à un régime complémentaire de retraite résultant de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Article 5.32

Hygiène et sécurité

Hygiène et sécurité.

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Article du 05 septembre 0002

Matériel de protection

Hygiène et sécurité.

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Des effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des salariés à une détérioration prématurée et anormale.

Article 5.34

Installations sanitaires

Hygiène et sécurité.

Il sera mis à la disposition du personnel des lavabos, avec savon et essuie-mains, des vestiaires et des lieux d'aisance en nombre suffisant compte tenu de l'effectif du personnel.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, les sanitaires sont nettement séparés pour le personnel masculin et le personnel féminin.

Dans les établissements comportant des travaux particulièrement salissants, l'employeur mettra à la disposition du personnel des installations de douches appropriées.

Article 5.35

Réfectoire

Hygiène et sécurité.

Il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un local clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réchauffer les aliments et de produire de l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Cette disposition n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25.

Article 5.36

CHSCT

Hygiène et sécurité.

a) Obligation de création :

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans chaque établissement occupant au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

b) Formation des membres du CHSCT :

Article 5.37

Commission nationale d'hygiène et de sécurité

Hygiène et sécurité.

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission nationale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail commune à toutes les organisations.

La commission est composée de deux collèges :

- un collège employeurs comprenant 4 représentants ;
- un collège salariés comprenant 4 représentants, désignés par les organisations signataires.

Titre VI : Suspension du contrat de travail

Article 6.1

Durée des congés payés.

La durée de congé normale est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Sont considérés comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

Article 6.2

Congés supplémentaires des mères de famille.

Les salariées mères de famille, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année où est pris le congé, ont droit à 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, ou à un seul si la durée du congé

normal n'excède pas 6 jours ouvrables.

Est considéré comme enfant à charge celui qui vit au foyer de sa mère, et qui est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours.

Article 6.3

Congés des jeunes travailleurs.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de congés dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 6.4

Modalités d'octroi du congé payé.

La période des congés payés est fixée du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

Toutefois, trois semaines au moins de congé annuel doivent être prises entre le 1er mai et le 31 octobre, la cinquième semaine devant être prise en dehors de cette période.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les congés peuvent être accordés collectivement par fermeture d'établissement, ou par roulement.

1. - Fermeture de l'établissement

Article 6.5

Fractionnement du congé payé.

Avec l'accord de l'employeur et du salarié, le congé payé peut être fractionné.

Lorsque le congé est ainsi fractionné, et qu'une partie en est prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il est attribué 2 jours supplémentaires si le congé pris hors de ladite période est au moins égal à 6 jours ouvrables, et un jour supplémentaire si le congé est pris entre 3 et 5 jours ouvrables (sous réserve des dispositions de l'article 3 de l'accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail).

Article 6.6

Indemnité de congés payés.

L'indemnité de congés payés est égale :

- soit au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence 1^{er} juin - 31 mai, à l'exception des primes et gratifications allouées sans réduction au titre de l'absence pour congé, les absences assimilées à du temps de travail effectif devant alors donner lieu à reconstitution éventuelle du salaire qui aurait été perçu durant ces absences ;

Article 6.7

Indemnité compensatrice de congés payés.

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier de la totalité des congés auxquels il a droit doit recevoir, pour la fraction de congés dont il n'a pu bénéficier, une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité est due, qu'il y ait licenciement ou démission. En cas de licenciement, elle est due, sauf si celui-ci est provoqué par une faute lourde qui n'affecte cependant que la période de référence en cours.

Article 6.8

Congés payés et maladie.

Le salarié absent pour maladie, ou accident, à la date prévue pour son départ en congé, ou dont le congé est interrompu pour une telle cause, perçoit à son retour de maladie, s'il a lieu après le 31 octobre, une indemnité compensatrice pour les jours de congés payés dont il n'a pu bénéficier. Cela, sans préjudice de son droit aux indemnités journalières éventuellement versées par la sécurité sociale.

Article 6.9

Congés exceptionnels pour événements familiaux.

Tout salarié a droit, sur justification, et à l'occasion de certains événements familiaux, à un congé exceptionnel de :

- 4 jours pour son mariage ;

- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;

- 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;

- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;

- 3 jours à l'occasion d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Article 6.10

Absences fortuites.

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave, dûment justifié et porté à la connaissance de l'employeur dans les 24 heures, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Article 6.11

Service national.

Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service national actif, du service préparatoire ou des périodes de rappel obligatoires est réglé par les articles L. 122-18 à L. 122-24 du code du travail.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le salarié qui désire reprendre l'emploi qu'il occupait au moment où il a été appelé au service national doit en avertir par lettre recommandée, avec accusé de réception, son ancien employeur.

Article 6.12

Préparation militaire et rappel sous les drapeaux.

Si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

Article 6.13

Absence pour maladie ou accident

Maladie. - Accident.

L'employeur doit être averti par tous moyens dans les 48 heures et recevoir justification dans les 3 jours de toute absence pour maladie ou accident.

Les mêmes dispositions s'appliquent lors de la prolongation de l'absence pour maladie ou accident.

Toute inobservation par le salarié de cette obligation d'information constitue un comportement fautif susceptible d'être sanctionné.

Article 6.14

Protection en cas d'absence pour maladie ou accident

Maladie. - Accident.

La protection des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle s'effectue conformément aux dispositions légales.

En dehors de ces cas, les absences pour maladie ou accident, y compris de trajet, peuvent constituer une cause de licenciement s'il est établi qu'elles ont pour conséquence la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de remplacer définitivement le salarié absent pour assurer la bonne marche de celle-ci, si l'absence se prolonge au-delà des délais suivants :

Article 6.15

Protection du salarié inapte

Maladie. - Accident.

Article 6.16

Indemnités de maladie ou d'accident

Maladie. - Accident.

Conditions de l'indemnisation

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 3 jours de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;

- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Article 6.17

Etat de grossesse

Maternité et adoption.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve de l'article suivant, prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est, en conséquence, interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article 6.18

Affectation temporaire d'emploi

Maternité et adoption.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé, médicalement constaté, l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

Article 6.19

Suspension du contrat de travail pour maternité ou adoption

Maternité et adoption.

La femme doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Durée de la suspension pour maternité

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

Article 6.20

Rupture du contrat de travail en cas de maternité ou d'adoption

Maternité et adoption.

Rupture à l'initiative de l'employeur

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée :

- en état de grossesse médicalement constatée ;

- ni pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour maternité ou adoption auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur pourra résilier le contrat s'il justifie :

Article 6.21

Congé parental

Maternité et adoption.

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption, a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Titre VII : Rupture du contrat de travail

Article 7.1

Rupture du contrat de travail en cas de maternité ou d'adoption.

En cas de rupture après la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée, sauf dans les cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis dû par l'employeur ou la salariée est ainsi fixée :

Cas de démission de salarié

Ouvriers et employés :

- avant 2 ans d'ancienneté : 2 semaines ;

- à partir de 2 ans d'ancienneté : 1 mois.

Agent de maîtrise : 2 mois.

Cadres : 3 mois.

Cas de licenciement

Ouvriers et employés :

Article 7.2

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis.

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 2 heures par jour, dans la limite de :

- 48 heures si le préavis est de 1 mois ;
- 60 heures si le préavis est de 2 mois ;
- 75 heures si le préavis est de 3 mois.

Ces heures d'absence sont rémunérées en cas de licenciement.

Article 7.3

Procédure.

Tout salarié qui est susceptible de faire l'objet d'une sanction disciplinaire, hormis l'avertissement, doit être convoqué à un entretien préalable. Il pourra s'y présenter accompagné d'un membre du personnel de son choix appartenant à l'entreprise.

Toutefois, si la sanction envisagée est le licenciement et en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller de son choix, choisi sur la liste établie conformément aux dispositions de l'article L. 122-14 du code du travail.

Article 7.4

Indemnité de licenciement.

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié avant l'âge légal d'attribution de la pension de retraite, et alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, lourde ou de force majeure, à une indemnité de licenciement. (1)

Cette indemnité est calculée comme suit :

— moins de 10 ans d'ancienneté : 2 / 10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

Indemnité de licenciement

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié avant l'âge légal d'attribution de la pension de retraite, et alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, lourde ou de force majeure, à une indemnité de licenciement. (1)

Cette indemnité est calculée comme suit :

— moins de 10 ans d'ancienneté : 2 / 10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

Article 7.5

Ralentissement de l'activité économique - Procédures et démarches.

Dans le cas où les circonstances imposent à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction doit, au préalable, en informer obligatoirement le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Le comité ou les délégués du personnel sont consultés sur les mesures que la direction compte prendre, telles que réduction de l'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire, licenciements collectifs, fermeture. Avant de procéder à un licenciement économique, toutes les autres solutions seront étudiées.

Article 7.6

Modification de la structure de l'entreprise pour concentration, fusion, modernisation.

Lorsque des entreprises concernées par la présente convention ont décidé une concentration de leurs activités et/ou d'une fusion entraînant des compressions de personnel, ou en cas de modernisation pouvant avoir les mêmes conséquences ou des modifications profondes des conditions

de travail, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et les représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective sont tenus informés, dès qu'il est possible, de la mesure décidée et du délai dans lequel elle doit être réalisée.

Article 7.7

Départ à la retraite.

Le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse doit respecter un préavis tel que fixé à l'article 7.1 en matière de licenciement.

Ce salarié a droit à une indemnité de départ à la retraite, nonobstant le fait qu'il puisse ou non bénéficier d'une pension à taux plein, déterminée comme suit :

- après 10 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;

- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;

Article 7.8

Mise à la retraite.

Mise à la retraite. - la mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge visé au premier paragraphe de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale (actuellement 65 ans).

Article 7.9

Certificat de travail.

A l'expiration du contrat de travail, il est remis au salarié un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention : les nom et adresse de l'employeur ; les dates d'entrée et de sortie du salarié ; la nature du ou des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Titre VIII : Conciliation et interprétation

Article 8.1

Commission paritaire de conciliation.

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission nationale paritaire de conciliation commune à toutes les organisations liées par la présente convention collective.

La commission sera obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective. Elle sera obligatoirement saisie des atteintes au respect du principe " à travail égal, salaire égal " qui seraient révélées par l'application de l'article L. 132-12 du code du travail.

Article 8.2

Commission paritaire d'interprétation.

Les parties signataires de la présente convention collective instituent une commission paritaire d'interprétation dont le siège est situé au secrétariat de l'Union nationale des conditionneurs d'oeufs en coquille.

Le rôle de la commission paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses avenants.

Composition de la commission

La commission paritaire d'interprétation est composée de 2 collègues :

Article 8.3

Participation aux commissions paritaires.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre organisations patronales et de salariés dans la limite d'un nombre de personnes fixé d'un commun accord. Dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré comme temps effectif de travail et les frais de déplacement indispensable, fixés d'un

commun accord, seront remboursés.

Titre IX : Négociations

Article 9.1

Négociation d'entreprise.

S'il est, dans l'entreprise, constitué une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Article 9.2

Négociation dans la branche professionnelle.

Au moins une fois par an, la partie patronale remet aux organisations de salariés un rapport écrit sur la situation économique et la situation de l'emploi dans la branche professionnelle, ainsi que sur l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe.

Ledit rapport est adressé aux organisations de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Titre X : Dispositions finales

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

Article 10.1

Dépôt de la convention collective.

Le texte de la présente convention sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail. Un exemplaire sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes.

Article 10.2

Adhésion ultérieure.

Toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion soit à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, où le dépôt de l'accord aura été effectué, soit à la direction des relations du travail au ministère du travail à Paris.

Article 10.3

Extension.

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément aux dispositions de la loi du 14 novembre 1982.

Fait à Paris, le 10 mai 1999.