

# Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985

IDCC : - N° de brochure :

## **Sommaire**

- [Titre Ier : Dispositions générales](#)
- [Titre II : Représentants du personnel](#)
- [Titre III : Contrat de travail](#)
- [Titre IV : Durée du travail](#)
- [Titre V : Congés](#)
- [Titre VI : Hygiène et sécurité](#)
- [Titre VII : Dispositions relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs](#)
- [Titre VIII : Retraite complémentaire](#)
- [Titre IX : Conciliation](#)

[Titre Ier : Dispositions générales](#)

## **Titre Ier : Dispositions générales**

### **Champ d'application.**

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports entre employeurs et salariés des :

- commerces de gros en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine (code NAF 51 3N, 51 3T, 51 3Q, 51 3W, anciennement 57 11) ;

- groupements ou centrales d'achats de commerces de gros de confiserie et alimentation fine (code NAF 51 1P, ex-60 08) ;

- entreprises de gros adhérentes de l'union professionnelle des grossistes en confiserie et alimentation fine ;

## **Durée de la convention.**

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

Elle se poursuivra ensuite, d'année en année, par tacite reconduction, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues aux articles 3 et 4.

## **Révision.**

En cas de révision celle-ci devra être demandée par l'une des organisations syndicales contractantes, au moins deux mois avant la date d'échéance annuelle.

La demande de révision sera adressée, par pli recommandé, avec accusé réception, à chacune des organisations contractantes et accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront un mois, au plus tard, après la demande de révision.

## **Dénonciation.**

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention, ou de ses annexes, par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis d'un an.

La partie ou les parties contractantes qui dénoncent la présente convention totalement ou partiellement s'engagent, à la demande des autres parties, à la négociation d'une nouvelle convention ou de la partie de la convention dénoncée dans un délai d'un mois à partir de la date de la dénonciation.

## **Avantages acquis.**

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis individuellement ou collectivement.

La présente convention annule et remplace les accords ou conventions conclus antérieurement.

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention

conformément à la loi du 11 février 1950.

## **Titre II : Représentants du personnel**

### **Exercice du droit syndical.**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **Délégués syndicaux.**

Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites fixées par les dispositions législatives en vigueur.

### **Autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical.**

1. Des autorisations d'absence pourront être accordées après préavis d'au moins quinze jours aux syndiqués pourvus d'un mandat régulier de leur organisation syndicale devant assister aux réunions statutaires des organisations signataires de la présente convention, sur présentation d'une convocation écrite nominative émanant de celles-ci.

Pour ces absences, le temps de travail perdu ne sera pas rémunéré. Le total de ces absences ne pourra excéder, dans une même année, et pour un même salarié, le maximum de trois semaines.

### **Délégués du personnel.**

Les dispositions relatives au statut et à la mission des délégués du personnel sont régies par la législation en vigueur et par les stipulations de la présente convention. *Un extrait de cette législation sera annexé à la présente convention* (1).

L'institution de délégués titulaires et suppléants est obligatoire dans les maisons occupant plus de dix salariés.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

## **Membres des comités d'entreprise.**

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur et les stipulations de la présente convention. *Un extrait de cette législation sera annexé à la présente convention (1).*

*(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).*

## **Elections.**

1. Des accords d'établissements organiseront le vote par correspondance pour les électeurs se trouvant dans l'impossibilité absolue de se rendre au lieu du vote. Les enveloppes de vote par correspondance devront, sous peine de nullité, parvenir par la poste.
2. Il est laissé la liberté entière aux organisations syndicales représentatives pour la présentation de leurs listes de candidats.
3. Toute enveloppe contenant un ou plusieurs bulletins panachés est détruite, ainsi que son contenu, après la signature du procès-verbal par le bureau.

## **Rôle des délégués et des membres du comité d'entreprise.**

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel pourront, sur leur demande, s'absenter de l'établissement pour des motifs ayant trait à leurs fonctions *sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la marche de l'entreprise (1).*

## **Protection des candidats.**

Les dispositions relatives au licenciement des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise et des comités d'établissement s'appliquent aux candidats à ces fonctions, conformément aux lois et décrets en vigueur.

## **Titre III : Contrat de travail**

### **Embauchage - Période d'essai.**

1. Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnels aux services de l'agence locale pour

l'emploi. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct.

2. Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

3. Un livre d'embauche sera tenu dans chaque entreprise à la disposition de l'inspecteur du travail.

## **Contrat à durée déterminée, travail temporaire et/ou temps partiel.**

Les entreprises ne peuvent conclure des contrats à durée déterminée et/ou à temps partiel ou recourir à des salariés d'entreprises de travail temporaire qu'en respectant les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Modification du contrat de travail.**

Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi comportant un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion de huit jours et qui commence à courir à compter de la date à laquelle la proposition de mutation lui a été faite par écrit.

Dans le cas où ce refus entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

## **Rupture du contrat de travail - Préavis.**

1. En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, sauf pour faute grave, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

2. La durée de ce préavis normal est calculée sur la base de l'horaire de l'établissement ou du service. Elle est :

- d'un mois pour les ouvriers et employés ;

- de deux mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;

- de trois mois pour les cadres,  
à compter du lendemain de la notification du congé.

## **Remplacement.**

En raison de la structure et du caractère des entreprises concernées les remplacements et mutations provisoires peuvent être décidés pour nécessité de service par l'employeur.

La direction pourra ainsi affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas ce salarié conservera le bénéfice de la classification et de la rémunération de son précédent emploi pendant la période considérée qui, en règle générale, n'excédera pas trois mois.

## **Indemnité de licenciement.**

Une indemnité distincte du préavis est accordée en dehors du cas de faute grave aux salariés licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 351 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de dix ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;

## **Ralentissement de l'activité d'une entreprise entraînant diminution des heures de travail ou des licenciements.**

1. Dans le cas où les circonstances imposeront à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité entraînant une diminution des horaires de travail en deçà de trente-neuf heures hebdomadaires, la direction devra au préalable en informer obligatoirement le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Le comité ou les délégués du personnel seront consultés sur les mesures que la direction compte prendre, telles que réductions de l'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire, licenciements collectifs, fermeture.

## **Concentration, absorption, fusion, modernisation.**

1.

### **Certificat de travail.**

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis au salarié en main propre, ou sur sa demande, envoyé immédiatement à son domicile avec accusé de réception, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- les nom et adresse de l'employeur ;
- les nom, prénoms et adresse de l'employé ;
- les dates d'entrée et de sortie du salarié ;

### **Appel sous les drapeaux, périodes militaires.**

### **Départ en retraite.**

A. - A l'initiative du salarié

Lors de son départ à la retraite, le salarié, s'il remplit les conditions prévues au paragraphe 1 ou 2 ci-après, bénéficiera de l'indemnité conventionnelle si ce départ intervient à soixante-cinq ans révolus (ou à soixante ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale) ou de l'indemnité légale de départ en retraite si ce départ intervient à soixante ans révolus et moins de soixante-cinq ans. En aucun cas ces deux indemnités ne peuvent se cumuler.

1. Indemnité conventionnelle

## **Titre IV : Durée du travail**

### **Préambule**

Préambule

Le niveau de chômage atteint aujourd'hui implique que tous les acteurs économiques se mobilisent afin de le réduire et de contribuer ainsi à renforcer le tissu social.

Pour parvenir à cet objectif, les entreprises du commerce doivent poursuivre et intensifier leurs efforts d'insertion, notamment des jeunes.

## **Bilan annuel**

Chaque entreprise ou établissement établira, une fois par an, un bilan annuel de la durée du travail, de sa répartition et de l'utilisation des équipements, ainsi que de leur incidence sur l'emploi et les coûts.

Ce bilan sera communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu'aux délégués syndicaux.

## **Programmation du temps de travail**

Sur la base du bilan prévu à l'article ci-dessus, chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation indicative annuelle ou par périodes inférieures à l'année des aménagements collectifs du temps de travail pouvant, sauf circonstances exceptionnelles, être ajustée en cas de besoin avant chaque période, soit (1) :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- congés payés (durée, modalités) ;
- jours fériés et chômés dans l'entreprise ou l'établissement ;

## **Organisation du travail**

Les entreprises et/ou établissements doivent rechercher les modes d'organisation du travail plus propices que d'autres à la création d'emplois, ce qui devrait permettre d'augmenter, si besoin est, les services rendus aux clients et répondre aux aspirations des salariés.

Le travail sera organisé par équipes suivant un horaire collectif, à savoir :

- travail en équipes successives ;
- travail par relais (équipes alternantes, équipes chevauchantes) ;



- travail par roulement.

## **Définition du travail effectif**

La durée du travail s'entend du travail effectif tel que défini à l'article L. 212-4 du code du travail. Elle ne comprend donc pas l'ensemble des pauses (ou coupures), qu'elles soient ou non rémunérées.

## **Durée du travail**

A. - Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire effective de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut être supérieure, en moyenne, à 44 heures.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés, la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

## **Organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année**

Les établissements commerciaux sont assujettis à des surcroûts d'activité (afflux touristiques, fêtes de fin d'année, etc.) plus ou moins importants selon les régions où ils sont situés.

Les variations climatiques sont également de nature à influencer sur la demande des consommateurs, à laquelle il convient de pouvoir répondre dans les meilleurs délais.

## **Contingent d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à 170 heures. Il est en outre réduit en cas de forte modulation conformément au décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 (1).

Ce contingent sera utilisé de la manière suivante : les 130 premières heures feront l'objet d'une information, si possible préalable, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel au cours de leur réception périodique mensuelle.

## **Décompte et majoration de certaines heures de travail**

# **Contingent d'heures supplémentaires et repos compensateur**

Les heures supplémentaires prévues au point 25.7 ci-dessus sont rémunérées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les heures supplémentaires, ainsi que les majorations s'y rapportant, pourront être intégralement compensées en temps de repos suivant des règles propres à chaque entreprise ou établissement.

La bonification prévue par l'article L. 212-5-1 du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires peut être rémunérée au lieu d'être attribuée en repos.

## **Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire**

Les majorations diverses de salaire prévues pour certaines heures de travail, comme par exemple celles effectuées de nuit ou le dimanche, peuvent être payées, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, au choix du salarié, en argent ou en temps de repos équivalent pris par jours entiers aux dates arrêtées en commun avec le responsable de l'établissement (une majoration d'une heure à 100 p. 100 donne lieu à un repos d'une heure ; de 30 p. 100 de dix-huit minutes:)

## **Horaires individualisés**

En cas d'horaires individualisés organisés dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du code du travail comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

## **Compte épargne temps**

La mise en oeuvre d'un régime épargne temps pour les salariés qui le souhaitent doit être faite par un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord, ou ne disposant pas de délégués syndicaux, pourront, après consultation du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, un compte épargne temps selon le régime ci-dessous.

## **Décompte et majoration de certaines heures de travail - Réduction de la durée du travail et temps de formation**

Dans les entreprises et établissements mettant en oeuvre les réductions du temps de travail, la formation professionnelle pourra être organisée pour partie en dehors du temps de travail avec l'accord de l'intéressé, permettant ainsi la mise en oeuvre du co-investissement (2).

Les accords fixeront un seuil maximal de journées de formation entrant dans ce cadre. A défaut d'accord sur ce point, ce nombre est fixé à 6 par an (2).

La formation doit permettre au salarié :

### **Repos hebdomadaire**

Chaque salarié bénéficie de deux jours consécutifs de repos par semaine incluant le dimanche.

## **Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés non cadres**

Le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction sans qu'elle présente nécessairement un lien avec le temps passé sur le lieu de travail et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume.

La disponibilité particulière des cadres pour l'exercice de leurs fonctions constitue, eu égard à leur niveau de responsabilité, une exigence normalement acceptée par chacun d'eux, cette disponibilité devant rester compatible avec leurs aspirations et responsabilités familiales, ainsi qu'avec l'exercice d'activités civiques et sociales.

### **Jours fériés.**

En dehors du 1er mai, six jours fériés seront chômés et payés ; ils seront choisis au niveau des entreprises d'un commun accord entre celles-ci et les délégués du personnel.

### **Travail du dimanche.**

Le travail du dimanche est réglé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Travail de nuit.**

1. Le travail de nuit, *de vingt et une heures à cinq heures du matin* (1), est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées par l'inspecteur du travail.

2. Tout salarié travaillant habituellement de nuit, ou par équipe, bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 15 p. 100 de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre vingt et une heures et cinq heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.

## **Absences pour maladie ou accidents de trajet.**

1. Période de protection.

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident du trajet doivent être portées à la connaissance de l'entreprise par tous les moyens, le plus tôt possible, et justifiées par l'intéressé dans les deux jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Cette justification aura à être renouvelée dans les mêmes délais et conditions si le médecin décide d'une prolongation d'absence.

## **Priorité de réembauchage.**

Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais de garantie prévus ci-dessus, il bénéficierait, pendant une durée de six mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités, si une vacance se produisait. Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à l'entreprise, dans les quinze jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

## **Absences fortuites.**

L'intéressé est tenu de faire connaître à l'entreprise la durée probable et le motif de son absence.

Toute absence non justifiée dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, pourra selon les circonstances constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ou même une faute grave.

## **Titre V : Congés**

## **Congés payés.**

Le personnel bénéficiera des congés payés conformément à la législation en vigueur.

Généralisation de la cinquième semaine de congés payés :

1. A compter du 1er juin 1981, le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

## **Congés exceptionnels.**

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes, conformément aux dispositions en vigueur :

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 4 jours ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour.

b) Après trois mois d'ancienneté :

## **Maladie, accident, accident du travail et maladie professionnelle.**

Le paiement du salaire du personnel ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise et dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie, d'accident, d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment justifié est assuré comme suit :

1. De un à trois ans d'ancienneté : 75 p. 100 dans la limite du salaire plafonné à partir :

a) Maladie ou accident :

- du 21<sup>e</sup> jour au 75<sup>e</sup> jour d'absence continue en cas de maladie ou d'accident ;

## **Maternité.**

1. Interdiction d'emploi :

Il est interdit d'employer des femmes pendant une période de huit semaines au total avant et après l'accouchement, dont au moins six semaines après l'accouchement.

2. Rupture du contrat de travail :

La femme en état de grossesse apparente peut rompre son contrat de travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

3. Suspension du contrat de travail :

## **Titre VI : 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 étroites relations 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.

### **Matériel de protection.**

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher en accord avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou les délégués du personnel 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.

### **Installations sanitaires.**

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 secteurs comportant des travaux particulièrement salissants, si la situation des locaux le permet, l'employeur s'efforcera de mettre à la disposition du personnel des installations de douches appropriées.

Dans le cas de constructions d'entreprises nouvelles il sera fait application des règles du code de l'urbanisme.

## **Réfectoires.**

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

Cette disposition n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq.

## **Titre VII : Dispositions relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs**

### **Dispositions réglementaires.**

Les employeurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur et notamment aux dispositions :

- du décret du 19 juillet 1958 relatif aux travaux considérés comme dangereux pour les enfants et les femmes ;
- des décrets des 28 décembre 1909 et 26 octobre 1912 limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes et les jeunes travailleurs ;
- de l'arrêté ministériel du 30 juillet 1946 supprimant les abattements antérieurement autorisés sur les salaires des femmes.

### **Jeunes travailleurs.**

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par le livre II du code du travail, modifié par l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967.

Il est précisé notamment que :

## **Rémunération des jeunes travailleurs.**

Les jeunes travailleurs, au-dessous de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou de contrats de travail spéciaux pris dans le cadre de la politique de l'emploi et prévoyant une rémunération, ont la garantie du salaire de la catégorie ou de l'emploi auquel ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

- seize à dix-sept ans, 20 p. 100,
- dix-sept à dix-huit ans, 10 p. 100.

## **Formation professionnelle.**

La formation professionnelle est assurée, conformément à la législation en vigueur, soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement dans l'entreprise, soit par la formation professionnelle continue.

Les signataires estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

## **Commission paritaire de l'emploi.**

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, sur la sécurité de l'emploi, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collègue salarié, comprenant deux représentants de chacune des organisations signataires de la présente convention ;
- un collègue employeur, comprenant le même nombre total des représentants des syndicats signataires.

## **Titre VIII : Retraite complémentaire**

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 à celles des avenants de la présente convention.

## **Titre IX : Conciliation**

### **Commission paritaire de conciliation.**

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission nationale paritaire de conciliation.

Elle sera obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective.

Les différends de toute autre nature pourront facultativement être soumis d'un commun accord entre les parties à la commission de conciliation, à charge pour elle de décider si elle accepte d'en connaître.

### **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.

### **Dépôt.**

Conformément à la réglementation en vigueur, le dépôt est fait à la direction départementale du travail et de l'emploi.

### **Adhésions ultérieures.**

Conformément à l'article 31 c du livre 1er du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement par les conditions prévues par la loi, cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail et de l'emploi où le dépôt de l'accord aura été effectué.

## **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 11 février 1950.