
Bétail et viande

(coopératives et SICA)

BROCHURE JO 3612

IDCC 7001

Convention Collective Nationale du 21 mai 1969 révisée par Avenant n° 133 du 6 avril 2016

Mod. par Avenant n° 133 du 6 avril 2016, étendu par arr. 7 févr. 2017, JO 17 févr., applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

SNCOA CFE CGC ;

CFTC AGRI.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

SNCOA CFE CGC ;

CFTC AGRI.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I

Dispositions générales

Article 1er

Champ d'application

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) de production, transformation et vente du bétail et des viandes.

Elle s'applique également aux sociétés et groupements d'intérêt économique relevant des articles L. 722-20-60 bis et ter du code rural.

Cette convention ne s'applique pas obligatoirement aux directeurs et sous-directeurs desdits organismes.

Article 2

Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause pour aucun salarié d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature acquis antérieurement à sa signature.

La présente convention abroge les conventions conclues antérieurement sur le plan régional. Dans les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) appliquant - dans un cadre légal - une convention globalement plus avantageuse pour les salariés, l'harmonisation entre cette dernière et la présente convention sera déterminée par un accord d'établissement dans les formes prévues par la section III du titre III du livre deuxième du code du travail (2^e partie).

Article 3

Durée - Dénonciation - Révision

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de la convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle adressée aux parties signataires.

Dénonciation

Chacune des organisations signataires pourra dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec AR, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La convention reste en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord soit intervenu.

Article 4

Adaptation et dérogation

Les adaptations éventuelles aux conditions particulières de travail dans la région, la localité ou l'entreprise, de la présente convention ou de certaines de ses dispositions se feront conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du Code du travail.

Toute dérogation aux dispositions conventionnelles ne pourra s'effectuer que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 5

Participation des salariés aux instances paritaires de la branche

1

Autorisation d'absence

En application des dispositions de l'article L. 2232-8 du Code du travail, les salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations des instances paritaires de la branche bénéficient d'une autorisation d'absence.

2

Indemnisation des absences autorisées pour participation aux instances paritaires de la branche

Aux termes des dispositions de l'avenant n° 112 du 15 avril 2005, cette indemnisation concerne pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, trois salariés d'entreprises par réunion.

Les modalités d'indemnisation des salariés d'entreprise appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective (commission sociale de branche, commission de conciliation, arbitrage, commission d'interprétation, commission paritaire de validation, commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation CPNEFP) s'établissent comme suit :

En ce qui concerne les frais de déplacement, trajet, repas, hébergement : ces frais sont indemnisés sur justificatifs annexés à la fiche de remboursement établie par le Fonds National de Gestion du Paritarisme Bétail et Viande (FNGPBV) remise à chaque participant à l'issue de chaque réunion paritaire, selon les modalités et montants stipulés à l'avenant n° 107 du 24 mars 2004 modifié «accord sur le développement du paritarisme» et l'avenant n° 112 du 15 avril 2005 «indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et instances paritaires de la branche». Ces textes conventionnels figurent en annexe I «dialogue social» à la présente convention collective. En ce qui concerne le remboursement des rémunérations des salariés concernés : il est effectué sur la base forfaitaire de 10 heures par réunion paritaire après envoi au FNGPBV de la fiche valant «attestation de présence» et «remboursement des maintiens des rémunérations», dûment renseignée et signée par le président de la commission paritaire concernée.

En ce qui concerne l'indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux autres instances paritaires instituées par la convention collective telles que commission de conciliation ou commission d'arbitrage, celle-ci s'effectuera selon les mêmes modalités que celles prévues pour la participation des salariés d'entreprises aux négociations de la convention collective

L'horaire de reprise du travail de la journée suivant une réunion paritaire sera aménagé par la hiérarchie en tenant compte de l'heure du retour du salarié afin de veiller au respect des temps de repos quotidien légaux.

Titre II

Institutions représentatives du personnel et liberté d'opinion

Article 6 **Liberté d'opinion**

Conformément aux dispositions des articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du Code du travail, les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de se grouper en syndicats, et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts professionnels respectifs de leurs mandants.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales et raciales des salariés pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la classification ou la rémunération, l'avancement, les mesures disciplinaires ou de licenciement.

Article 7 **Délégués syndicaux**

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ont la faculté de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi. Le nom du ou des délégués syndicaux est porté par écrit à la connaissance de la direction.

Le fait d'être syndiqué ne doit valoir à l'intéressé, de la part de son employeur, aucune contrainte particulière en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, la promotion et la rémunération.

Au contraire, l'appartenance du salarié à une section syndicale d'entreprise lui ouvre le droit de participer à la mise en œuvre des dispositions prévues ci-dessous.

Le délégué syndical désigné par son organisation, dans l'entreprise ou l'établissement, bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, de la protection prévue à l'article L. 2411-1 du Code du travail. En cas de licenciement, l'avis préalable du comité d'entreprise est requis ainsi que l'accord de l'Inspecteur du Travail.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur. Il a mandat pour négocier tout accord d'entreprise ou d'établissement.

Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de son mandat propre.

Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux sont notamment :

- a)** La collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant les horaires de travail, selon les modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise.
- b)** La liberté de diffusion de la presse et de tous documents syndicaux dans l'entreprise, selon les modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise.
- c)** Le libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur.
- d)** La mise à la disposition des organisations syndicales, par l'entreprise, d'un local pour les réunions.
- e)** Sans préjudice du 1^{er} alinéa de l'article L. 2142-10 du Code du travail, les entreprises accordent 2 heures par an pour la tenue de réunions d'information syndicale dans l'enceinte de l'entreprise, sous réserve que l'heure et le jour soient les mêmes pour tous les syndicats ayant des adhérents dans l'entreprise et que le choix ait été fait en accord avec la Direction. Ces heures sont attribuées pendant le temps de travail et doivent permettre l'information sur les résultats des réunions paritaires.
- f)** Le droit pour chaque organisation syndicale ayant obtenu un élu aux élections des délégués du personnel de désigner, selon les conditions prévues à l'alinéa 1^{er} du présent article, un délégué syndical disposant d'heures de délégation.

Ce délégué syndical dispose d'autant de fois 4 heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus, avec un minimum de 15 heures par mois. Ces heures de délégation pourront être mises à la disposition de la section syndicale ; le plafond d'heures de délégation par personne ne pouvant excéder 25 heures.

g) Dans les unions de coopératives, les coopératives et les SICA ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, comme aux délégués du personnel et aux représentants du personnel au comité d'entreprise, pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction, ne sera pas imputé sur les heures de délégation. Les frais de déplacement seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

Le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, ou une fonction syndicale statutaire, bénéficie pour l'exercice de cette

fonction, de congés exceptionnels.

Dans le cas où un salarié serait appelé par son organisation syndicale à exercer une fonction de représentation permanente nationale des salariés en dehors de l'entreprise, il bénéficiera d'un congé sans solde de trois ans. Trois mois avant l'expiration de ce congé, il devra, s'il désire reprendre son emploi, en avertir son employeur afin d'être réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent comportant des avantages identiques à ceux dont il bénéficiait avant son détachement.

Le délégué syndical bénéficie du congé de formation économique, sociale et de formation syndicale, selon les dispositions légales en vigueur.

Le délégué syndical, dans l'exercice de son mandat, peut se faire assister d'un représentant syndical professionnel ou interprofessionnel extérieur à l'entreprise. La direction devra en être préalablement informée.

Article 8 **Délégués du personnel**

Dans chaque coopérative occupant plus de six salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2312-1 et suivants du Code du travail.

Article 9 **Comité d'entreprise**

Dans les entreprises où l'application des dispositions de l'article L. 2323-86 du Code du travail n'apportera pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 1 % de la masse globale des salaires nets déclarés, l'employeur devra porter sa contribution à ce niveau.

Article 10 **Panneau d'affichage**

Un panneau d'affichage, réservé aux communications syndicales, professionnelles ou sociales, est apposé aux emplacements choisis par la direction en accord avec les délégués, de telle façon que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès, dans les conditions prévues par l'article L. 2142-3 du Code du travail.

Article 11 **Droit de grève**

Sauf en cas de faute lourde imputable au salarié, la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

Il est interdit, en cas d'exercice du droit de grève, d'effectuer tout abattement sur un élément quelconque de la rémunération (salaire, prime, gratifications ou autres avantages) au-delà du prorata direct du temps d'absence.

En cas de grève, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ou les salariés devront prendre toutes dispositions utiles en accord avec la direction de leur entreprise pour assurer les mesures de sécurité indispensables concernant le matériel, les animaux en attente d'abattage et les viandes et sous-produits stockés.

Les postes de travail nécessitant le maintien de mesures de sécurité pourront être déterminés par accord d'entreprise.

Titre III **Conciliation et arbitrage**

Article 12 **Composition et fonctionnement de la Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

Mod. par Avenant n° 134, 10 avr. 2019, étendu par arr. 14 nov. 2019, JO 22 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC AGRI ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC (SNCOA).

La Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant l'organisation patronale représentative de la branche.

Il est institué une Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation composée de la manière

suivante :

- 3 membres par Organisation Syndicale de salariés représentatives dans la branche auquel s'ajoute, le cas échéant, le permanent syndical de chaque organisation syndicale représentative ;
- Et d'un nombre égal de membres employeur désignés par l'organisation patronale représentative.

La présidence et la vice-présidence sont assurées alternativement, pour une durée d'un an, par le collège salarié et le collège employeur.

Le Président et le vice-président sont désignés par le collège dont ils sont issus.

Le secrétariat est assuré par Coop de France Bétail et Viande.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord à l'issue de la réunion précédente, celui-ci pouvant être complété ultérieurement sur demande d'un membre de la CPPNI. La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 14 jours calendaires avant la date prévue de la réunion.

Les documents utiles à chaque commission sont transmis, dans la mesure du possible, au moins 7 jours calendaires avant la réunion.

En fin d'année, la commission fixe le calendrier de réunions pour l'année suivante.

La CPPNI se réunit, sur convocation, au moins 3 fois par an, notamment en vue des négociations collectives de branche.

Dans le cadre des CPPNI, les partenaires sociaux se donnent la possibilité de prévoir des réunions préparatoires. Celles-ci sont fixées à une demi-journée, organisées la veille des CPPNI, dans la limite de 4 par année civile et sont financées par le Fond National de la Gestion du Paritarisme de la branche Bétail et Viande (FNGPBV) dans les conditions suivantes :

- Pour les remboursements de frais (1 repas, 1 nuitée d'hôtel, 1 petit-déjeuner) dans la limite de 170 € ;
- Pour le remboursement du maintien de la rémunération dans la limite de 5 heures.

Dans le cadre des réunions préparatoires, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions ci-dessus valent avenant à l'accord du 24 mars 2004 sur la mise en place du FNGPBV et modifie en conséquence l'article 4.1 «Affectation des cotisations, frais de tenue des réunions».

Concernant la prise charge des frais de déplacement et le maintien des rémunérations pour les salariés participants aux CPPNI, ceux-ci seront réglés conformément à l'article 5 «Participation des salariés aux instance paritaires de la branche» de la Convention collective nationale Bétail et Viande du 21 mai 1969 modifiée.

En plus du calendrier annuel arrêté, des réunions exceptionnelles peuvent-être fixées à la demande de l'un des collèges et lorsque l'actualité réglementaire ou conventionnelle le nécessite.

Cette réunion sera organisée dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

Article 13 **Rôle et missions de la CPPNI**

Mod. par Avenant n° 134, 10 avr. 2019, étendu par arr. 14 nov. 2019, JO 22 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC AGRI ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC (SNCOA).

1

Rôle de négociation au niveau de la branche de la Commission

La Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation négocie sur les thèmes tels que définis par les dispositions légales en vigueur.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du Travail en vigueur, pour les thèmes énoncés ci-après, les dispositions d'un accord de branche prévalent sur les dispositions des accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de branche, sauf lorsque l'accord collectif d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à celles apportées par ce dernier.

À titre indicatif, à la date de signature du présent avenant, les thèmes de l'article L. 2253-1 du code du Travail sont les suivants :

- Les salaires minima hiérarchiques ;
- Les classifications ;

- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle ;
- Les garanties collectives complémentaires ;
- Certaines mesures relatives à la durée du travail : régime d'équivalence, période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur période supérieure à la semaine, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, durée minimale du travail à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires et augmentation temporaire de la durée de travail à temps partiel ;
- Certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire : durée totale du contrat, nombre maximal de renouvellement, délai de carence en cas de succession de contrats
- Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- Les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail ;
- Le recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle ;
- La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du Travail en vigueur, pour les thèmes énoncés ci-après, lorsque qu'un accord collectif de branche le stipule expressément, un accord collectif d'entreprise conclu postérieurement devra comporter des dispositions au moins équivalentes à celles prévues par l'accord collectif de branche susmentionné.

À titre indicatif, à la date de signature du présent avenant, les thèmes de l'article L. 2253-2 du code du Travail sont les suivants :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du Travail ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Pour tous les autres thèmes non mentionnés ci-dessus, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par un accord collectif de branche. En l'absence d'accord collectif d'entreprise, l'accord collectif de branche s'applique.

2

Mission d'interprétation de la Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

La Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective de branche et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels ou collectifs qui lui sont soumis.

Elle rend un avis à la demande des partenaires sociaux de la branche, d'une coopérative ou SICA, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la Convention collective nationale Coop et SICA Bétail et Viande dès lors que celle-ci présente une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans ce cas, elle est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre égal de représentants employeur.

À cette fin, la CPPNI pourra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à Coop de France Bétail et Viande domiciliée au 43 rue Sedaine 75011 Paris.

Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre les parties sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNI devra alors se réunir dans le mois suivant la saisie par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

La CCPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins 3 organisations syndicales de salariés et 3 représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à 1 pouvoir par personne) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés pré-

sentes ou représentées adoptent la même position.

Le procès-verbal relatant l'interprétation retenue (accord ou désaccord) doit être notifié aux parties concernées dans les huit jours suivant la réunion. La procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

3

Mission de conciliation de la Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

La Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation a un rôle de conciliation.

La CPPNI a pour mission de rechercher amiablement la solution à des litiges collectifs qui lui seront soumis par une ou des organisations concernées. Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente dans un délai de deux semaines (sauf accord pour fixer un délai plus long) qui suivront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

La CCPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins 3 organisations syndicales de salariés et 3 représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à 1 pouvoir par organisation) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

À l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi précisant les propositions de la Commission. En cas d'impossibilité de réaliser une conciliation, un constat de désaccord est établi par le secrétariat et communiqué aux parties.

En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis à la médiation, soit - après accord entre les parties intéressées directement au conflit - à l'arbitrage.

Article 14

Autres missions de la CPPNI

Mod. par Avenant n° 134, 10 avr. 2019, étendu par arr. 14 nov. 2019, JO 22 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC AGRI ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC (SNGOA).

La Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation représente la branche et assure les formalités de publicités des accords et avenants de la branche.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ainsi que les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du Travail.

La Commission établit tout rapport prévu par les dispositions légales en vigueur et notamment, à la date de signature du présent accord, le rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du Travail comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- Durée et aménagement du travail, temps partiel et travail intermittent ;
- Repos et jours fériés ;
- Congés payés et autres congés ;
- Compte épargne temps.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale Coop et SICA Bétail et Viande, sont tenues de communiquer à la Commission tous les accords et avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes précités en les adressant à l'adresse suivante : social.betailtviande@coopdefrance.coop

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport est versé dans la base de données nationale, mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du Travail, qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

Titre IV

Salaire et accessoires du salaire

Article 15

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 16

Classification hiérarchique

En ce qui concerne la classification des emplois, il convient de se reporter aux dispositions de l'avenant n° 113 du 20 mai 2005 «accord national de classification professionnelle du personnel». Cet avenant figure à l'annexe n° II «classification professionnelle du personnel» à la présente convention.

Article 17

Négociations salariales

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2241-1 du Code du travail, la saisine de la Commission sociale de la présente convention collective, par une organisation syndicale représentative dans la branche concernant les salaires minima conventionnels portera inscription à l'ordre du jour de la Commission sociale de branche dans un délai d'un mois ou au plus tard de la prochaine commission sociale fixée par le calendrier annuel des réunions paritaires.

Article 18

Détermination du salaire

Un employé occupé de façon permanente à des emplois multiples ressortissant chacun à une catégorie particulière, sera rémunéré sur la base du niveau et échelon afférents à la catégorie la plus élevée, à la condition que les emplois occupés au titre de cette catégorie représentent au moins 50 % de son temps de travail pendant la période de paye considérée. Au-dessous de 50 %, il sera rémunéré au taux moyen pondéré des différentes catégories arrondi au niveau et échelon le plus proche. L'échelon sera déterminé selon les critères indiqués dans la classification conventionnelle des emplois.

Le travailleur sera avisé, au moment de l'embauche ou de la mutation, de l'application des dispositions ci-dessus.

Avantages acquis

Les augmentations découlant de l'application de la présente annexe (classification des emplois) ainsi que celles qui résultent ultérieurement de toute modification des bases de rémunération, s'appliquent à la partie du salaire réel correspondant à la rémunération telle que définie ci-dessus.

Avantages en nature

La valeur des avantages en nature (logement, nourriture, fourniture de vêtements de travail...) est déterminée au sein de chaque entreprise.

Article 19

Prime d'ancienneté

Mod. par Avenant n° 141, 22 déc. 2023, étendu par arr. 3 févr. 2025, JO 7 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC.

(Avenant n° 141, 22 déc. 2023, étendu) Dans les entreprises n'ayant pas mis en œuvre, au cours de leur période de validité, les dérogations prévues aux articles 6, paragraphe 6-3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, le salaire mensuel brut de base est majoré en fonction de l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise, à raison de 2 % tous les 2 ans, avec un maximum de 10 %.

(Avenant n° 141, 22 déc. 2023, étendu) Dans les entreprises ayant mis en œuvre dans leurs accords d'entreprise d'aménagement-réduction du temps de travail, la dérogation relative à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6-3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, le salaire mensuel brut de base est majoré, en fonction de l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise, à compter du 1^{er} janvier 2009, selon les modalités ci-après :

— Pour les salariés recrutés à partir du mois de janvier 2009 : la prime d'ancienneté sera majorée de 2 % tous les 2 ans à concurrence d'un maximum de 10 %.

— Pour les salariés recrutés antérieurement au mois de janvier 2009, mais postérieurement à la mise en œuvre de la dérogation relative à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6-3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la prime d'ancienneté sera majorée à concurrence d'un plafond de 10 % selon le rythme défini par le tableau ci-après :

Année de référence	Date d'entrée												
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
2008	5	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0	0	
2009	6	6	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0	0
2010	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0
2011	8	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	2	2
2012	10	8	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	2
2013		10	8	8	6	6	5	4	4	4	4	4	4
2014			10	8	8	6	6	5	5	4	4	4	4
2015				10	8	8	6	6	6	6	6	6	6
2016					10	8	8	6	6	6	6	6	6
2017						10	8	8	8	8	8	8	8
2018							10	8	8	8	8	8	8
2019								10	10	10	10	10	10

(Avenant n° 141, 22 déc. 2023, étendu) La notion de salaire mensuel brut de base à laquelle il est fait référence au présent article correspond au salaire brut de toute forme de cotisations. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paie d'un salarié.

Il est expressément précisé que :

— L'ancienneté acquise se calcule par référence à la date anniversaire de recrutement dans l'entreprise. Ainsi, et à titre d'exemple, le salarié recruté le 20 mars 2000 ne pourra prétendre à une prime d'ancienneté de 6 % qu'à compter du 1^{er} avril 2011.

— Les primes d'ancienneté mentionnées dans le tableau ci-dessus pour l'année de référence 2008 résultent de l'application des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998 à la Convention Collective Nationale des coopératives et SICA Bétail et Viande.

Les salariés qui, en 2009, n'auraient pas atteint, à la date anniversaire de leur entrée, les pourcentages d'ancienneté correspondant au tableau ci-dessus, devront voir leur pourcentage d'ancienneté ajusté à due concurrence de ce qui figure dans le tableau pour l'année de référence 2009, au plus tard le premier jour du mois suivant.

— Les salariés dont la prime d'ancienneté au titre de l'année 2009 et des années antérieures serait moindre que celle mentionnée ne sauraient prétendre à un quelconque rappel de salaire à ce titre, dès lors que leur prime d'ancienneté était calculée conformément aux dispositions en vigueur résultant des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998 à la Convention Collective nationale des coopératives et SICA bétail et Viande.

— Les salariés recrutés antérieurement à la mise en œuvre de la dérogation à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6-3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, et dont la prime d'ancienneté n'aurait pas atteint le plafond de 10 %, verront le taux de leur prime d'ancienneté majoré, à compter de 2009, de 1 % par an à concurrence d'un plafond de 10 %.

La prime d'ancienneté est acquise sans considération de catégories de personnel.

Article 20

Prime annuelle

Mod. par Avenant n° 141, 22 déc. 2023, étendu par arr. 3 févr. 2025, JO 7 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC.

(Avenant n° 141, 22 déc. 2023, étendu) La prime annuelle est égale au montant du salaire brut mensuel de base.

(Avenant n° 141, 22 déc. 2023, étendu) La notion de salaire mensuel brut de base à laquelle il est fait référence au présent article correspond au salaire brut de toute forme de cotisations. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paie d'un salarié. Pour les besoins du présent article, le salaire mensuel de base correspond à la moyenne des salaires bruts de base sur l'année de référence.

Les modalités de versement seront fixées dans chaque entreprise au prorata du temps de présence effective, étant considérées comme telles les périodes de congés de maternité, de paternité, d'adoption et pour accident du travail et maladies professionnelles.

Cette prime s'acquiert mois par mois après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Elle ne se cumule pas avec les primes ayant même nature, telles que primes de fin d'année et de treizième mois.

Article 21

Travail du dimanche et des jours fériés

Tout salarié travaillant le dimanche et/ou les jours fériés bénéficie d'une majoration de 100 % de son salaire horaire.

Article 22

Indemnisation des travaux pénibles, dangereux, insalubres

Mod. par Avenant n° 141, 22 déc. 2023, étendu par arr. 3 févr. 2025, JO 7 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC.

1

L'attribution d'indemnités pour travaux exceptionnels, pénibles, dangereux ou insalubres, fera l'objet d'accords d'établissement qui détermineront les postes de travail devant en bénéficier.

2

Pour l'attribution de ces indemnités, il devra être tenu compte des éléments suivants :

- a) position normale de travail,
- b) risque d'accident ou maladie (travail dangereux ou insalubre),
- c) (Avenant n° 141, 22 déc. 2023, étendu) travail pénible, dangereux ou insalubre,
- d) (Avenant n° 141, 22 déc. 2023, étendu) fourniture d'outillage personnel,
- e) (Avenant n° 141, 22 déc. 2023, étendu) octroi de jours de repos supplémentaires au personnel concerné.

3

Ces indemnités sont horaires et établies en pourcentage du salaire de base du salarié ; elles doivent apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

Article 22bis **Travaux salissants - Prime de douche**

Mod. par Avenant n° 141, 22 déc. 2023, par arr. 3 févr. 2025, JO 7 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC.

Conformément aux articles R. 3121-1 et R. 4228-8 du code du travail, il est instauré une prime de douche au bénéfice des salariés effectuant des travaux salissants, soit ceux affectés au secteur «1^{ère} transformation», qui occupent notamment les postes suivants :

- Stabulation, porcherie ;
- Chaîne d'abattage ;
- Triperie, boyauderie ;
- Conditionnement des abats rouges ;
- Conditionnement du sang ;
- Cuirs.

Le montant de cette prime s'élève à 0,25 fois le taux horaire brut du salarié concerné par jour effectivement travaillé.

Article 23 **Bulletin de paie**

À l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie comportant obligatoirement les mentions prévues à l'article R. 3243-1 du code du travail et notamment :

- la raison sociale et l'adresse de la SICA ou de la coopérative ;
- l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ;
- le numéro de la nomenclature des activités économiques ;
- l'intitulé de la convention collective de branche applicable ;
- le nom du salarié et l'emploi occupé (classification, niveau et échelon) ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée en distinguant, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;
- la nature et le montant des primes diverses s'ajoutant à la rémunération ;
- le montant de la rémunération totale brute ;
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute (nourriture, logement, autres fournitures en nature, acomptes, cotisations sociales salariales, retraite complémentaire, etc.) ;
- le montant de la rémunération nette effectivement perçue ;
- la date de paiement de la rémunération ;
- les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou émargement autre que celle établissant

que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

Conformément à l'article L. 3243-4 du code du travail, l'entreprise conserve en double les bulletins de paie des salariés

Le livre de paie doit être tenu conformément aux dispositions légales.

Titre V

Durée du travail et aménagement du temps de travail

Article 24

Durée et aménagement du temps de travail

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent à tous les salariés à l'exception des cadres dirigeants.

La durée du travail s'entend exclusivement du travail effectif, c'est-à-dire réellement accompli au sens de l'article L. 713-5 du code rural. Les pauses, mêmes payées, ne sont pas assimilées à un temps de travail effectif.

Les heures de travail perdues en raison du chômage d'un jour férié ne donneront pas lieu à récupération.

Heures supplémentaires

La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires sont fixées dans chaque entreprise, conformément aux lois et règlements en vigueur.

Les salaires étant établis sur la base de 35 heures par semaine, les parties conviennent sans préjuger des dispositions légales concernant la durée et la répartition du travail applicables dans les coopératives et SICA, de payer les heures supplémentaires sur la base des taux majorés de 25 % au-delà de la 35^{ème} heure et 50 % au-delà de la 43^{ème}.

Les entreprises pourront recourir, après information et consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, à des heures supplémentaires dans le cadre d'un contingent annuel fixé selon les dispositions légales.

Au-delà du contingent annuel ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances exceptionnelles, ne pourront être effectuées qu'après information et consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, dans la limite d'une durée maximale hebdomadaire de 48 heures et d'une durée moyenne hebdomadaire de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Aménagement de la durée du travail effectif

A

Répartition hebdomadaire

La répartition de la durée hebdomadaire entre les différents jours de la semaine peut ne pas être égale. L'horaire hebdomadaire peut être accompli sous 4 jours.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise après concertation avec le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel.

B

Dispositions de nature à améliorer l'utilisation des équipements

a) Le travail en équipes chevauchantes est autorisé, sans pour autant que puisse être allongée l'amplitude de la journée de travail. La composition nominative de chaque équipe doit être affichée

b) Lorsqu'au sein d'un même atelier ou d'une même équipe, l'organisation du travail n'exige pas une prise de poste simultanée les heures de commencement et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

C

Horaires flexibles

En cas d'horaires flexibles organisés dans les conditions prévues aux articles L. 3122-23 à L. 3122-26 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 n'ont pour effet, ni d'augmenter le nombre des heures payées à un taux majoré, ni d'augmenter le taux des majorations.

D

Repos compensateur

Le repos compensateur s'appliquera conformément à la législation en vigueur.

Article 25

Repos hebdomadaire et quotidien

Tout salarié a droit à un repos hebdomadaire ainsi qu'à un repos quotidien conformément aux dispositions législatives et réglementaires prévues par le code rural.

Article 26

Temps d'habillage - déshabillage

Mod. par Avenant n° 141, 22 déc. 2023, étendu par arr. 3 févr. 2025, JO 7 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Coopération Agricole.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
FGTA FO ;
CFE CGC.

Avenant n° 141, 22 déc. 2023, étendu La contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage, prévue par les dispositions des articles L. 3121-3 et L. 3121-7 du code du travail, peut être déterminée librement par accord d'entreprise. Cette négociation doit en effet être privilégiée dans la mesure du possible afin de mieux prendre en compte les spécificités de chaque entreprise. Toutefois, à défaut d'accord d'entreprise déterminant une telle contrepartie, le présent accord fixe une contrepartie sous la forme d'une indemnité d'un montant brut mensuel de 22 € pour 20 jours travaillés.

(Avenant n° 141, 22 déc. 2023, étendu) Sont visés les salariés concernés par les opérations d'habillage - déshabillage dans les conditions prévues par l'article L. 3121-3 du code du travail avant décompte du temps de travail effectif. Cette indemnité fera l'objet d'une mention spécifique sur le bulletin de paye des salariés concernés. Cette contrepartie ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet.

Article 27

Travail de nuit

Le travail de nuit de certains salariés hommes et femmes est nécessité dans les entreprises Bétail et Viande par les exigences spécifiques de l'activité.

En effet, ce mode d'organisation du travail résulte notamment :

- des contraintes techniques inhérentes au produit travaillé (denrées périssables et, pour certaines productions, la nécessité de respecter un process continu depuis l'abattage jusqu'à la découpe des carcasses) ;
- de la logistique et des réalités de fonctionnement de la distribution des produits ultra-frais ;
- des exigences accrues existantes en matière de sécurité sanitaire et de santé publique ;
- de la réglementation relative au ramassage et au transport des animaux vivants ;
- des contraintes liées aux activités de nettoyage et de maintenance ;
- des contraintes inhérentes au commerce international.

Les présentes dispositions n'ont pas pour objet d'étendre la pratique du travail de nuit dans les entreprises du secteur, mais compte tenu des contraintes qui lui sont attachées et du devoir de protection des salariés concernés, elles ont pour objet d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.

Conformément aux articles L. 3122-29 et L. 3122-30 du Code du travail, une autre période de neuf 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 plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement ou par accord de branche étendu.

À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du CHSCT, comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- Soit accomplit, sur une période de douze mois consécutifs (correspondant soit à l'année civile soit à la période

de référence de l'annualisation du temps de travail mise en œuvre dans l'entreprise), au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée,

— Soit accomplit, sur la même période, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée.

En cas d'embauche ou de départ d'un salarié en cours d'année civile ou de période d'annualisation, il sera procédé à une proratisation des règles d'acquisition du statut de travailleur de nuit ainsi que des contreparties attachées à ce statut et définies ci-après.

Contreparties générales au travail de nuit et contrepartie spécifique aux travailleurs de nuit

Contreparties générales au travail de nuit

Tout salarié travaillant de nuit entre 21 heures et 6 heures bénéficie :

- d'une majoration de 10 % de son taux horaire entre 21 heures et 22 heures ainsi qu'entre 5 heures et 6 heures ;
- d'une majoration de 20 % de son taux horaire pour les heures comprises entre 22 heures et 5 heures.

Outre cette majoration, s'il effectue au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures, il bénéficie d'une indemnité de panier fixée à une fois et demie le minimum garanti.

Les majorations prévues ci-dessus peuvent être remplacées en tout ou partie par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente par accord d'entreprise ou d'établissement.

Contrepartie spécifique au profit des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur forfaitaire de 3 jours par période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du CHSCT, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Ce repos est attribué à l'issue de cette période, et pris par journées complètes dans un délai de 6 mois à l'issue de la période précitée.

Cette contrepartie en repos ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet, déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Contrepartie particulière

Tout salarié ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit mais ayant effectué, par période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du CHSCT, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, au minimum 270 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée, bénéficie d'un repos de 2 jours. Ce repos est attribué dans les mêmes conditions que celles définies au précédent paragraphe.

Durée du travail et travail de nuit

Durée quotidienne

La durée quotidienne du travail effectif effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures par jour.

Toutefois, eu égard aux caractéristiques de l'activité du secteur Bétail et Viande, et sous réserve du respect des temps de repos visés à l'article R. 3122-12 du Code du travail, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit peut atteindre 10 heures comme pour les autres salariés dans la mesure où les heures de nuit ne dépassent pas 6 heures consécutives.

Durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit sur 12 semaines consécutives

Compte tenu des caractéristiques propres à l'activité du secteur Bétail et Viande, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 44 heures de travail effectif.

Temps de pause

Tout salarié dont le temps de travail effectif de nuit atteint 6 heures continues, bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes rémunérée à 100 %.

Garanties et protection accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient de l'ensemble des garanties et protections telles que prévues par les dispositions législatives et réglementaires, notamment en ce qui concerne la priorité d'affectation sur un poste de jour. Par ailleurs, en cas d'inaptitude au travail de nuit constatée par le médecin du travail, le travailleur de nuit concerné bénéficiera, pendant 6 mois, du versement d'une indemnité différentielle calculée sur la perte de rémunération résultant des majorations pour heures de nuit. Cette indemnité différentielle sera égale à un montant de 80 % pendant les 3 premiers mois et 50 % pendant les 3 mois suivants.

En tout état de cause, les entreprises ou établissements seront attentifs à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

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

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.

Formation professionnelle - exercice du droit syndical et exercice des mandats des institutions représentatives du personnel

La formation professionnelle doit être privilégiée et développée pour tous les salariés. Une attention particulière devra être portée, par conséquent, aux travailleurs de nuit et aux salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit afin qu'ils puissent bénéficier des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ainsi qu'aux différents dispositifs de formation en vigueur.

Le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical ni à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. À cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

Article 28

Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité

Compte tenu des spécificités locales ou propres à l'organisation de chaque entreprise, la fixation et les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité instituée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 seront, dans la branche Coopération Bétail et Viande, déterminées comme suit :

À défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou dans les entreprises non dotées de délégué syndical, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, l'accomplissement de la journée de solidarité pourra s'effectuer :

- soit par choix d'un jour précédemment non travaillé (sauf jour férié)
- soit par imputation sur les compteurs de modulation à due concurrence de 7 heures
- soit par recours au fractionnement en heures dans la limite de 7 heures.

Titre VI

Embauche - Période d'essai - Contrat de travail

Article 29

Embauche

La direction décide de l'embauche. Elle peut faire connaître, en temps utile, ses besoins en personnel.

Avant tout engagement définitif le salarié devra se soumettre aux dispositions légales concernant la médecine du travail.

L'employeur pourra demander copie conforme des diplômes.

Lors de l'embauche, un contrat de travail est établi en double exemplaire et signé par les deux parties, confirmant à l'intéressé sa fonction et sa classification, sa rémunération horaire ou mensuelle, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier et la date de départ de son ancienneté, qui correspond à celle de l'entrée dans l'entreprise. L'un des exemplaires du contrat de travail est remis au salarié.

Un exemplaire de la convention collective est remis au salarié s'il en fait la demande.

Article 30

Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée comporte une période d'essai dont la durée est fixée à :

- 1 mois pour le personnel ouvriers-employés relevant des niveaux I à IV de la classification conventionnelle des emplois,
- 2 mois pour le personnel agents de maîtrise-techniciens relevant des niveaux IV à VI de la classification conventionnelle des emplois,

— 3 mois pour le personnel ingénieurs et cadres relevant des niveaux VI à IX de la classification conventionnelle des emplois.

La période d'essai commence à courir dès le premier jour d'exécution du contrat de travail quelle que soit la date de signature du contrat.

Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail et se décompte en mois ou semaines ou jours calendaires.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois au sens de l'article L 124-6 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Pendant la période d'essai, chaque partie peut résilier le contrat de travail, moyennant le respect d'un délai de prévenance, dont la durée est fixée par les articles L 1221-25 (résiliation à l'initiative de l'employeur) et L 1221-26 du Code du travail (résiliation à l'initiative du salarié).

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible de procéder une fois à son renouvellement pour une durée égale à la période initiale et dans les conditions ci-après :

— la faculté de renouvellement de la période d'essai devra être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail,

— l'employeur devra observer les délais de prévenance ci-après :

— 1 semaine pour le personnel ouvriers-employés relevant des niveaux I à IV de la classification conventionnelle des emplois,

— 2 semaines pour le personnel agents de maîtrise-techniciens relevant des niveaux IV à VI de la classification conventionnelle des emplois,

— 15 jours pour le personnel ingénieurs et cadres.

Un document écrit portant, avant sa signature, l'accord exprès du salarié, devra être établi lors du renouvellement de la période d'essai.

Titre VII

Protection sociale

Article 31

Retraite complémentaire

Les employeurs affilieront leur personnel cadre et non cadre à un régime de retraite complémentaire conformément aux dispositions de la convention conclue le 9 juillet 1968 modifiée généralisant la retraite complémentaire dans les coopératives agricoles et Sica.

Article 32

Prévoyance

En ce qui concerne la prévoyance, les entreprises sont affiliées pour l'ensemble de leur personnel au régime conventionnel institué par l'accord national du 15 novembre 2012 modifié par l'avenant n° 1 en date du 3 décembre 2013 figurant en annexe IV «Protection sociale» à la convention collective.

Article 33

Mutuelle complémentaire - Frais de santé

Par accord du 3 décembre 2009 a été institué un régime collectif obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé. Cet accord figure en annexe IV «Protection sociale» à la convention collective.

Titre VIII

Cessation du contrat de travail

Article 34

Préavis de licenciement et démission

a

Préavis de licenciement

Sauf en cas de faute grave imputable au salarié, il est accordé un préavis de licenciement d'une durée de :

- 1 mois au personnel ouvriers-employés (OE) ayant au moins 6 mois d'ancienneté et moins de deux ans d'ancienneté,
- 2 mois au personnel agents de maîtrise (AMTS) ayant au moins 6 mois d'ancienneté et moins de 2 ans d'ancienneté,
- 3 mois au personnel ingénieurs et cadres

En outre, en application de l'article L. 1234-1 du Code du travail, le personnel ouvrier-employé et le personnel agent de maîtrise ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficieront d'un préavis de licenciement de 2 mois.

Tout licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec accusé de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

b

Préavis de démission

En cas de démission d'un salarié, celui-ci est tenu de respecter les mêmes délais de préavis prévus au § a.

Article 35

Absences pour recherche d'un nouvel emploi

Pendant la période de préavis effectué par le salarié, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés, pour recherche d'un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour, dans la limite de 60 heures.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé en tenant compte, dans la mesure du possible, des heures d'ouverture des structures liées à la recherche d'emploi. En cas de désaccord, elles sont prises, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Ces heures d'absences peuvent, en cas de besoin et à la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service, être bloquées en une ou plusieurs fois.

Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié licencié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Dans les entreprises dotées d'un accord collectif encadrant les conventions de forfait annuel en jours, les conditions d'absence pour recherche d'emploi des salariés concernés seront fixées au niveau de l'entreprise.

Article 36

Licenciements collectifs pour motif économique

En cas de licenciement collectif pour motif économique tel que défini par l'article L. 1233-3 du code du travail, l'ordre des licenciements est établi par catégorie de salariés de même qualification professionnelle selon les critères ci-après :

Il est attribué à chaque salarié :

1. À titre de qualités professionnelles, un nombre de points évalué par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, allant de 1 à 10 pour tenir compte de la valeur professionnelle du salarié.
2. À titre de charges de famille, 1 point par personne à charge.
3. À titre d'ancienneté, 1 point par période complète de 2 années de présence.

Ces points sont additionnés et les licenciements se font pour chaque catégorie professionnelle de salarié en commençant par ceux qui totalisent le plus petit nombre de points.

La nature et la valeur des critères ci-dessus peuvent être complétées ou modifiées par négociation au sein de l'entreprise.

Article 37

Certificat de travail

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis à tout salarié, en main propre ou à défaut envoyé immédiatement à son domicile, un certificat de travail comportant les mentions légales requises à l'exclusion de

toute autre mention.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Article 38 **Indemnité de licenciement**

a **Personnel ouvriers - employés - agents de maîtrise - techniciens**

(Al. exclu de l'extention par arr. 7 févr. 2017, JO 17 févr.) Indépendamment des conditions de préavis, tout salarié congédié ayant au moins 5 ans de présence effective dans la coopérative ou SICA, recevra une indemnité égale à 1 mois de salaire augmentée de 1 semaine par période supplémentaire de 5 ans, mais sans pouvoir dépasser 2 mois de salaire.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité prévue par la présente disposition pouvant constituer pour une entreprise une charge particulièrement lourde, l'employeur aura la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum.

b **Personnel ingénieurs et cadres**

Indépendamment du préavis, tout ingénieur ou cadre ayant au moins 3 ans de présence effective dans l'entreprise recevra, s'il est licencié, une indemnité égale à un mois de salaire augmentée d'un tiers de mois par année au-delà de 3 ans. La date prise pour le calcul des indemnités sera celle de l'entrée dans l'entreprise. Cette indemnité ne sera pas due si le licenciement a pour cause une faute grave du salarié.

En aucun cas l'indemnité de licenciement versée au salarié ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Article 39 **Indemnité de fin de carrière** **Départ volontaire à la retraite**

a **Personnel ouvriers - employés - agents de maîtrise - techniciens**

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le montant de cette indemnité ne pourra être inférieur à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

b **Personnel ingénieurs et cadres**

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite. Le montant de cette indemnité sera égal à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article 38 b.

Mise à la retraite (non-cadres et cadres)

Tout salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Titre IX

Jours fériés - Congés - Autorisation d'absence

A - Jours fériés

Article 40 **Jours fériés**

Les jours fériés légaux tels que prévus à l'article L. 3133-1 du code du travail sont chômés et payés lorsqu'ils correspondent à un jour habituellement travaillé ; lorsque ces jours fériés sont travaillés, ils ouvrent droit pour le salarié à la majoration prévue à l'article 21 de la présente convention collective, en ses dispositions «travail du dimanche et des jours fériés» sous réserve des dispositions de l'article L. 3133-6 du Code du travail en ce qui concerne le 1^{er} mai.

B - Congés

Article 41 **Durée des congés payés**

La durée des congés payés est fixée conformément aux dispositions du Code du travail.

La période de référence ouvrant droit aux congés est fixée au premier juin de chaque année.

Tout salarié peut demander, avant de partir en congés, à percevoir à titre d'acompte, le montant approximatif de ses appointements pour la durée du congé.

Tout salarié aura droit à un congé dont la durée sera déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. Pour les périodes annuelles de référence, la durée totale du congé ne pourra excéder 30 jours ouvrables.

La cinquième semaine de congés payés ne pourra pas être accolée au congé principal, sauf pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières.

Cette cinquième semaine ne donnera pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus à l'article L. 3141-19 du Code du travail.

Article 42 **Prise des congés payés**

La période normale de prise des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année sous réserve des dispositions de l'alinéa 3 du présent article et de l'article 43 ci-après.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est établi par l'employeur après avis des délégués du personnel, par catégorie, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l'entreprise.

(Al. exclu de l'extension par arr. 7 févr. 2017, JO 17 févr.) Le salarié en congé payé, rappelé par l'employeur, aura droit à une prolongation de congé égale à ses délais de route.

(Al. exclu de l'extension par arr. 7 févr. 2017, JO 17 févr.) Les frais de voyage occasionnés, le cas échéant, au salarié par ce rappel, lui seront remboursés.

Article 43 **Fractionnement des congés**

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu. Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

En cas de fractionnement des congés payés en dehors de la période légale, celui-ci interviendra selon les dispositions de l'article L. 3141-19 du Code du travail.

Article 44 **Congés pour ancienneté**

La durée des congés payés est augmentée à raison d'un jour par 10 années de service continu dans l'entreprise⁽¹⁾.

(1) À noter : les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux entreprises Bétail et Viande ayant eu recours aux facultés de dérogation prévues par les accords cadre d'aménagement-réduction du temps de travail du 17 décembre 1996 et du 19 octobre 1998 (avenants n° 92 et n° 97 à la convention collective nationale).

Article 45 **Congés de naissance ou d'adoption**

Tout salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

La durée de ce congé est fixée à 3 jours. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces 3 jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou l'arrivée de l'enfant en cas d'adoption.

La rémunération de ces 3 jours est égale au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 46

Congé pour enfant malade ou hospitalisé

Tout salarié bénéficie d'un congé de 10 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge légale. La rémunération versée pendant ce congé est égale à 50 % de son salaire mensuel.

Dans le cadre de ces 10 jours et en cas d'hospitalisation de l'enfant, d'une durée minimum de 24 heures, constatée par un bulletin d'hospitalisation, l'indemnisation du salarié concerné sera portée à 100 % de son salaire mensuel dans la limite de 5 jours par an.

Il est convenu entre les parties que le jour d'entrée ou de sortie de l'hôpital sera assimilé à une journée d'hospitalisation.

Article 47

Congés exceptionnels

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés :

— Mariage ou PACS du salarié :

- 4 jours pour le salarié ayant moins de 8 mois de présence dans l'entreprise ;
- Une demi-journée par mois de présence pour le salarié ayant entre 8 et 12 mois de présence dans l'entreprise ;
- 6 jours à compter d'un an de présence.

— Quelle que soit la durée de présence :

- Mariage d'un enfant : 1 jour ;
- Décès du conjoint (marié ou pacsé) ou d'un enfant : 5 jours ;
- Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-parent (père ou mère du conjoint marié ou pacsé) : 2 jours.

En cas de décès, un jour supplémentaire sera accordé lorsque le salarié a besoin de délais de route importants (distance domicile - lieu de l'évènement supérieure à 200 km).

Ces congés ne seront payés que s'ils ont été effectivement pris au moment de l'évènement.

Article 48

Congés sans solde

Pour les cas exceptionnels et sérieusement motivés, notamment après une naissance, les salariés peuvent obtenir, avec l'accord de l'employeur, un congé sans solde, à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période. Le contrat de travail étant suspendu mais non rompu, l'intéressé est rétabli lors de son retour dans la situation qu'il avait au moment de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Article 49

Congés spéciaux

Les salariés désireux de participer à des stages ou des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, ont droit sur leur demande à un ou plusieurs congés en application des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Ce congé est rémunéré conformément aux dispositions légales.

Les salariés et apprentis de moins de 25 ans, désireux de participer aux activités des organismes qui favorisent la préparation et la formation ou le perfectionnement des cadres et animateurs pour la jeunesse peuvent obtenir un congé de 6 jours ouvrables par an, pouvant être pris en une ou plusieurs fois à la demande du bénéficiaire conformément à l'article L. 3142-43 et suivants du code du travail.

Pour les coopératives et SICA n'ayant pas de comité d'entreprise ni de commission d'activités sociales, ces congés seront rémunérés par les entreprises à 50 % jusqu'à concurrence de la durée légale.

C - Autorisations d'absence

Article 50 Visite médicale des chauffeurs

Le temps passé aux visites médicales normales est compté comme temps de travail effectif et donne lieu, par conséquent, à rémunération. Le coût de la visite médicale préfectorale prévue par les textes en vigueur, concernant les chauffeurs titulaires du permis de conduire catégorie C ou D, est remboursé par l'employeur.

Titre X

Dispositions particulières aux femmes - aux jeunes et aux travailleurs handicapés

A - Dispositions particulières aux femmes

Article 51 Congés supplémentaires des mères de famille

Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé payé supplémentaire par enfant à charge ; ce congé supplémentaire est réduit à un jour par enfant si le droit au congé légal n'excède pas 6 jours.

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel soit 30 jours ouvrables.

Est réputé à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Article 52 Dispositions particulières aux femmes

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance à usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

En liaison avec les délégués du personnel, les chefs d'entreprise occupant du personnel féminin doivent mettre, pendant les périodes de repos prévues, un local à la disposition des mères allaitant leurs enfants.

À partir du 5^e mois de grossesse, toute salariée est autorisée, selon son choix, soit à entrer une demi-heure après le reste du personnel, soit à sortir une demi-heure avant l'ensemble du personnel, sans perte de salaire.

B - Dispositions particulières aux jeunes

Article 53 Salaire des jeunes

1

Les taux de salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité sont fixés comme suit par rapport aux salaires des adultes de même qualification professionnelle :

- de 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

2

Toutefois à situation de travail équivalente, les salaires des jeunes travailleurs doivent être égaux à ceux des adultes.

3

À partir de 18 ans, les jeunes salariés sont rémunérés comme des adultes.

Article 54 Congés des jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, au congé de 30 jours ouvrables. Toutefois, ils ne pourront exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables de congés payés n'est pas un nombre entier, la durée de ce congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Le paiement des congés payés s'effectuera sans abattement en raison de l'âge pour les salariés âgés de 16 à 18 ans,

par dérogation à l'article 53.

Article 55 **Travail de nuit**

En application des articles L. 3163-1 et L. 3163-2 du Code du travail, le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs.

Est considéré comme travail de nuit :

- pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, tout travail entre 22 heures et 6 heures
- pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures

Article 56 **Repos quotidien**

En application de l'article L. 3164-1 du Code du travail, la durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives. Cette durée minimale est portée à 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans.

La durée minimale de repos quotidien des jeunes salariés ne peut être inférieure à 12 heures dans le cas des dérogations prévues à l'article L. 3163-2.

Article 57 **Journée d'appel de préparation à la défense nationale**

Tout salarié ou apprenti de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée d'appel de préparation à la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

C - Dispositions particulières aux travailleurs handicapés

Article 58 **Travailleurs handicapés**

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les entreprises devront prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Titre XI **Apprentissage et formation professionnelle**

Article 59 **Contrat d'apprentissage**

On désigne par «apprenti» celui ou celle qui, âgé de plus de 16 ans, est lié à l'entreprise par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 6221-1 et suivants du Code du travail.

Des contrats types peuvent être établis sur le plan régional ou local.

Article 60 **Conditions de l'apprentissage**

Les conditions de l'apprentissage sont déterminées pour chacune des catégories professionnelles par des commissions paritaires.

Ces commissions sont constituées, selon les cas, sur le plan national, départemental ou local, et composées des représentants des organisations nationales signataires de la présente convention.

Article 61 **Sélection progressive des travaux**

Au cours de l'apprentissage, le souci de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production. Les apprentis peuvent cependant effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse.

Article 62 **Formation professionnelle**

L'annexe V à la présente convention collective regroupe les dispositifs conventionnels Bétail et Viande relatifs à la

formation professionnelle.

Titre XII

Suspension du contrat de travail

A - Absences de courte durée - Absences pour fonctions officielles

Article 63

Absences de courte durée

Les absences de courte durée, dues à un cas fortuit et grave (tel que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident grave du conjoint, incendie du domicile), dûment justifiées et portées dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'évènement qui l'a motivée.

La même disposition s'applique au père ou à la mère de famille ou à tout salarié ayant charge légale d'enfant en cas de maladie ou d'accident grave de son enfant, ou de force majeure dûment justifiée le concernant

Absences pour fonctions officielles

L'exécution de fonctions officielles ne constitue pas une rupture du contrat de travail ; l'employeur laissera au salarié le temps nécessaire pour participer aux séances plénières des organismes et institutions ou commissions qui en dépendent.

B - Maladies et accidents - Maladies professionnelles et accidents du travail

Article 64

a

Personnel ouvriers-employés, agents de maîtrise et techniciens

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident, justifiées par l'intéressé, sauf en cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

L'employeur ne pourra pas procéder au licenciement d'un salarié absent pour maladie, pendant une période de suspension du contrat de travail de 6 mois pour le personnel ayant plus d'1 an de présence dans l'établissement. Cette durée est portée à 1 an lorsque la maladie est prise en charge en totalité par les assurances sociales.

Dans le cadre de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail, cette garantie d'emploi correspond à la durée de suspension du contrat de travail.

Passé ces délais et dans la mesure où l'absence du salarié entraîne une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise nécessitant son remplacement définitif, une procédure de licenciement pourra être engagée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'employeur a la faculté de faire procéder par le médecin de la société à une contre-visite du salarié malade ou accidenté. En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin de la société, ceux-ci désignent un tiers-médecin qui décide en dernier ressort. L'emploi est garanti à l'intéressé pendant cette période, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat de travail et entraînant l'arrêt complet du travail, le salarié bénéficiera, au titre de la garantie de salaire conventionnelle, d'un complément de salaire, sous réserve :

- d'avoir au moins une année d'ancienneté (sauf en cas d'accident ou maladie professionnels)
- de percevoir les indemnités journalières de la MSA et d'être en mesure de justifier la perception de ces indemnités.

Les modalités d'application des dispositions conventionnelles ci-dessous applicables en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) sont récapitulées dans le tableau suivant :

Dispositions conventionnelles maladie - maladie professionnelle - accident du travail

	Maladie	Accidents du travail - Maladies professionnelles
Ancienneté minimale requise	1 an	Dès l'embauche (pas de condition d'ancienneté).
Durée de garantie d'emploi par suspension du contrat de travail	6 mois (1)	Correspond à la durée de suspension du contrat de travail.

	Maladie	Accidents du travail - Maladies professionnelles
Point de départ de la garantie de salaire	A. Si l'arrêt total est inférieur ou égal à 21 jours : - à compter du 8 ^{ème} jour. B. Si l'arrêt total est supérieur à 21 jours : - à compter du 1 ^{er} jour	Accident du travail - maladies professionnelles : à compter du 1 ^{er} jour Accidents de trajet : - si l'arrêt total est supérieur à 15 jours : à compter du 1 ^{er} jour - si l'arrêt total est inférieur à 15 jours : à compter du 8 ^{ème} jour.
Taux de garantie de salaire pendant la période de garantie	90 % du salaire brut mensuel y compris les indemnités journalières MSA (2)	Idem à la maladie
Durée totale annuelle d'indemnisation	- 30 jours si ancienneté comprise entre 1 an et 2 ans (3) - 90 jours si ancienneté supérieure à 2 ans (3)	90 jours pour chaque AT ou maladie professionnelle (pas de durée annuelle cumulée)
<p>1 - Garantie portée à 12 mois en cas de maladie grave prise en charge à 100 % par la MSA au titre des «prestations en nature» sous réserve de justification apportée en ce sens par le salarié.</p> <p>2 - La rémunération versée (IJ + complément conventionnel) ne peut excéder celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.</p> <p>3 - Il s'agit de jours effectivement indemnités (ne pas prendre en compte les jours non garantis pendant les délais de carence).</p>		

b Personnel ingénieurs et cadres

Maladie - Accident²

² Pour les cadres ayant entre 2 ans et 3 ans d'ancienneté, il sera fait application des dispositions applicables aux non-cadres de l'article 5 de l'avenant n° 5 du 26 janvier 1971 modifié par l'avenant n° 45 du 28 octobre 1980 reproduit ci-après ; en effet, cet article prévoit un régime d'indemnisation plus favorable que celui fixé par la présente clause

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les salaires du cadre continuent à être payés dans les conditions suivantes :

- plus d'un an d'ancienneté : 1 mois à plein tarif, 1 mois à 1/2 tarif ;
- plus de 3 ans d'ancienneté : 2 mois à plein tarif, 2 mois 1/2 tarif ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : 3 mois à plein tarif, 3 mois à 1/2 tarif.

Par plein tarif, il faut entendre le salaire de base y compris la prime d'ancienneté, mais à l'exception de toute autre prime, gratification et autre majoration.

Le 1/2 tarif est la moitié du salaire défini à l'alinéa précédent.

Les indemnités journalières légalement dues par la mutualité sociale agricole ou par tout organisme d'assurance et de prévoyance, devront être déduites des paiements versés par l'employeur au cadre absent pour cause d'accident ou de maladie lorsque ce dernier touche l'intégralité de son salaire.

L'employeur fera cependant l'avance du versement de l'intégralité des appointements dus et fera le nécessaire en collaboration avec le cadre pour se faire rembourser directement par la mutualité sociale agricole ou tout autre organisme.

Pendant la période où le salarié touche le 1/2 traitement, le cumul de ces indemnités ne peut avoir pour effet de dépasser le montant du plein tarif, tel qu'il est défini ci-dessus.

Accident du travail et maladie professionnelle³

³ Pour les cadres ayant moins de 3 ans d'ancienneté il sera fait application des dispositions applicables aux non-cadres, en effet, cet article prévoit un régime d'indemnisation plus favorable que celui fixé par la présente clause.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constatée par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements du cadre continuent à être payés dans les conditions suivantes :

- plus d'un an d'ancienneté : 1 mois 1/2 à plein tarif, 1 mois 1/2 à 1/2 tarif ;
- plus de 3 ans d'ancienneté : 3 mois à plein tarif, 3 mois à 1/2 tarif.

La définition du plein tarif et les conditions dans lesquelles sont versés les appointements sont les mêmes que celles qui sont précisées en cas de maladie ou accident non professionnels.

Titre XIII

Dispositions spécifiques aux cadres

Article 65

Frais de déplacement

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais de séjour pour l'intéressé, donnera lieu à indemnisation suivant les conditions définies dans la convention collective, l'accord d'établissement en vigueur dans l'entreprise ou les conventions particulières entre les parties.

Article 66

Priorité d'emploi

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera d'abord appel aux candidatures des collaborateurs employés dans l'entreprise et aptes à occuper ce poste.

En cas de promotion, le collaborateur pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste avec son ancienne classification ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Cette période d'essai devra faire l'objet d'une lettre à l'intéressé et d'une note de service.

Article 67

Changement de résidence

Si le contrat de travail prévoit une clause de mobilité, tout changement du lieu de travail devra en respecter les modalités.

En cas de changement de résidence proposé par l'employeur et accepté par le cadre, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage de l'ingénieur ou du cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant habituellement au foyer) sont supportés par l'employeur.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux ingénieurs et cadres appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils sont engagés ou promus.

Les changements de résidence hors de la France métropolitaine feront l'objet de contrats particuliers.

Article 68

Congés pour formations de longue durée⁴

⁴ Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux entreprises ayant eu recours aux facultés de dérogations prévues par les accords d'aménagement - réduction du temps de travail du 17 décembre 1996 et du 19 octobre 1998 (avenants n° 92 et 97 à la convention collective).

En plus des congés payés annuels de 5 semaines, les cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté de cadre dans l'entreprise bénéficient d'un congé annuel supplémentaire de 2 jours ouvrables. Pour ceux qui ont plus de 8 ans d'ancienneté de cadre, ce congé supplémentaire est porté à 5 jours ouvrables.

Ces jours de congés doivent être utilisés pour participer à des sessions de formation décidées soit à l'initiative du cadre concerné, soit d'un commun accord avec la direction de l'entreprise. L'époque de ces congés sera fixée en accord avec la direction. Ils peuvent se cumuler sur plusieurs années dans une limite de 5 ans pour permettre aux cadres de bénéficier de formations de longues durées.

Article 69

Congés de formation et de recyclage

Des congés spéciaux de formation professionnelle seront prévus d'un commun accord entre l'employeur et l'ingénieur ou le cadre.

Les sessions ou journées de formation professionnelle organisées et prises en charge financièrement par l'entreprise sont obligatoires.

Des congés spéciaux, plus longs, avec ou sans solde, seront éventuellement pris avec l'accord de l'employeur, dans les conditions suivantes :

- les congés doivent servir à la formation professionnelle du salarié ;
- l'objet des stages de formation doit être en rapport avec l'activité de l'entreprise ;
- ces congés exceptionnels ne pourront excéder 1 mois maximum par période de 5 ans ;
- ils devront être pris pendant la morte saison et pourront être répartis par fraction sur les 5 années.

L'intéressé devra présenter à l'appui de sa demande une justification délivrée par l'organisme assurant sa formation.

Article 70
Congés de maternité

En ce qui concerne les cadres féminins ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise, leurs appointements leur seront payés pendant cette période sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

- Plus d'un an d'ancienneté : 1 mois à plein tarif, 1 mois à 1/2 tarif ;
- Plus de 3 ans d'ancienneté : 2 mois à plein tarif, 1 mois à 1/2 tarif ;
- Plus de 5 ans d'ancienneté : 14 semaines à plein tarif.

Titre XIV
Dispositions finales

Article 71
Adhésions ultérieures

Tout syndicat professionnel qui n'est pas signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

ANNEXES

Annexe I - Dialogue social

Avenant n° 107 du 24 mars 2004

[Étendu par arrêté du 13 août 2004, JO 25 août 2004]

Mod. par Avenant n° 120, 7 oct. 2008, étendu par arr. 3 sept. 2009, JO 16 sept.

Mod. par Avenant n° 124, 3 déc. 2009, étendu, par arr. 22 sept. 2010, JO 30 sept.

Mod. par Avenant n° 130, 11 déc. 2014, étendu par arr. 23 déc. 2015, JO 7 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015 en ce qui concerne le nouveau montant de la contribution annuelle visée à l'article 1 et applicable à compter à la date de versement de l'acompte sur la collecte 2015 portant sur les rémunérations versées par les entreprises en 2014, en ce qui concerne le § 4-2 du présent avenant «modalités de répartition»⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FNAF CGT ;

FGA CFDT.

Préambule

Soucieuses de doter la branche de moyens en vue de développer la négociation collective et afin de conforter et poursuivre la qualité du dialogue social et des travaux menés dans le passé au sein des instances paritaires nationales, les parties signataires de la convention collective ci dessus désignées conviennent, par le présent accord, de créer un fonds de financement du paritarisme.

Article 1

Constitution du fonds de financement

Mod. par Avenant n° 124, 3 déc. 2009, étendu, par arr. 22 sept. 2010, JO 30 sept.

Mod. par Avenant n° 130, 11 déc. 2014, étendu par arr. 23 déc. 2015, JO 7 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015 en ce qui concerne le nouveau montant de la contribution annuelle visée à l'article 1 et applicable à compter à la date de versement de l'acompte sur la collecte 2015 portant sur les rémunérations versées par les entreprises en 2014, en ce qui concerne le § 4-2 du présent avenant «modalités de répartition»⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FNAF CGT ;

FGA CFDT.

(Avenant n° 130, 11 déc. 2014, étendu) Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Coopératives et Sica Bétail et Viande du 21 mai 1969, quelle que soit leur taille, leur activité, leur forme juridique, leur localisation géographique, sont tenues de contribuer au financement du paritarisme, chaque année, à hauteur de 0,06 % du montant des rémunérations versées pendant l'année précédente» entendues au sens des règles prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale ou au chapitre II du titre II et au chapitre I^{er} du titre IV du livre VII du code rural pour les employeurs des salariés visés à l'article L. 722-20 dudit code.

(Avenant n° 124, 3 déc. 2009, étendu) En ce qui concerne les entreprises entrant ou sortant du champ d'application conventionnel en cours d'année civile, le versement de la contribution au financement du paritarisme sera effectué au prorata temporis.

Article 2

Recouvrement de cotisations

Les cotisations seront recouvrées par OPCA 2, Organisme Paritaire Collecteur agréé par l'État, 3-5 rue Lespagnol à Paris, conformément à la décision du Bureau de son conseil d'administration en date du 29 janvier 2004. Pour 2004, elles seront recouvrées le mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal Officiel sur l'intégralité des rémunérations de l'année 2003 telles que définies à l'article 1. Pour les années suivantes, les cotisations seront recouvrées au plus tard le 1^{er} juin.

Les cotisations d'un montant inférieur ou égal à 20 € correspondant à une assiette (masse salariale brute) inférieure ou égale à 40.000 € ne seront pas recouvrées.

Article 3

Gestion des cotisations

Afin de redistribuer la collecte aux partenaires sociaux en toute indépendance, une association paritaire de financement du paritarisme est créée pour en assurer de manière transparente la gestion financière. À cet effet, le montant des cotisations perçues par l'organisme collecteur sera versé à cette association. Elle sera dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Article 4

Affectation des cotisations

Mod. par Avenant n° 120, 7 oct. 2008, étendu par arr. 3 sept. 2009, JO 16 sept.

Mod. par Avenant n° 130, 11 déc. 2014, étendu par arr. 23 déc. 2015, JO 7 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015 en ce qui concerne le nouveau montant de la contribution annuelle visée à l'article 1 et applicable à compter à la date de versement de l'acompte sur la collecte 2015 portant sur les rémunérations versées par les entreprises en 2014, en ce qui concerne le § 4-2 du présent avenant «modalités de répartition»⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FNAF CGT ;

FGA CFDT.

Le montant global des cotisations recueillies à ce titre par l'organisme collecteur désigné sera affecté comme suit.

4-1

Frais de tenue des réunions paritaires

— Frais de déplacements des délégués employeurs et salariés des entreprises participant aux commissions et groupes de travail paritaires, aux commissions d'interprétation.

Les remboursements sont calculés comme suit :

- les frais de trajet domicile/gare seront évalués d'après le barème fiscal d'un véhicule 7 CV (barème fiscal jusqu'à 5 000 kms),
- le trajet de la gare de départ jusqu'au lieu de réunion calculé sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe et ce quel que soit le moyen de transport utilisé,

(Avenant n° 120, 7 oct. 2008, étendu) Les frais de repas, sur production de justificatifs originaux, seront remboursés sur la base des montants fixés par décision du Conseil d'administration du FNGPBV. Il en sera de même pour les frais de métro.

Les remboursements sont un repas pour une demie journée, deux repas et une nuit d'hôtel (base deux étoiles) pour une journée, en fonction de l'horaire de réunion.

— Prise en charge des rémunérations des négociateurs composant les délégations employeurs et salariés :

- pour les représentants salariés, l'association rembourse à l'employeur le salaire brut chargé correspondant à l'absence pour les commissions mixtes paritaires.
- pour les représentants employeurs : montant forfaitaire correspondant à 1/127^{ème} du salaire annuel brut chargé du coefficient 700.

— Frais éventuels de location de salle.

— Frais de collecte.

— Frais liés au fonctionnement de l'association de financement du paritarisme.

— Frais de secrétariat liés au fonctionnement des commissions paritaires : montant forfaitaire par réunion, correspondant à 1/2 journée de travail secrétariat soit 1/434^{ème} du salaire annuel brut chargé coefficient 310.

La prise en charge des frais remboursés au réel sera effectuée sur production des justificatifs originaux.

4.2

(Avenant n° 130, 11 déc. 2014, étendu) Modalités de répartition des fonds

Déduction faite des sommes relevant du précédent paragraphe, les cotisations recueillies sont affectées pour moitié à l'organisation d'employeurs, pour moitié aux organisations syndicales reconnues représentatives dans la Convention collective nationale des coopératives et Sica Bétail et Viande conformément aux arrêtés fixant, tous les 4 ans, à compter de l'année 2013, les résultats, par branches, de la mesure de la représentativité.

En ce qui concerne la répartition entre les organisations syndicales de salariés, elle se décompose en deux parties :

— 10 % du solde réparti de manière égale entre toutes les organisations syndicales représentatives dans la conven-

tion collective des coopératives et Sica Bétail et Viande,

— 90 % du solde réparti entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective des coopératives et Sica Bétail et Viande proportionnellement aux pourcentages d'audience publiés par arrêté, tous les 4 ans.

À titre indicatif et jusqu'à la prochaine mesure de représentativité en 2017, aux termes de l'arrêté du 11 juin 2013, la répartition des 90 % du solde précités s'effectuera, entre les 5 organisations syndicales représentatives dans la convention collective, dans les proportions ci-après :

— FGA-CFDT : 30,13 %

— FGTA-FO : 27,64 %

— FNAF-CGT : 22,35 %

— CFE-CGC : 10,15 %

— CFTC-AGRI : 9,73 %

4-3

Utilisation des fonds répartis

Les sommes affectées au Fonds de financement du paritarisme auront notamment pour objet de prendre en charge tous frais occasionnés par :

- la préparation des commissions sociales paritaires et des groupes de travail,
- la formation et l'information des employeurs et des salariés de la branche,
- la formation et l'information des délégués et des négociateurs de la branche,
- les frais de conseil et expertise nécessités par les travaux de la branche.

Article 5

Information des partenaires sociaux

Un budget prévisionnel du montant des frais sera établi par l'association en début d'année civile et fera l'objet d'une régularisation en fin d'année au vu des montants réellement exposés. Il sera transmis aux partenaires sociaux.

Chaque année, l'association remettra aux partenaires sociaux à l'occasion d'une commission mixte paritaire, un bilan de la collecte et de l'utilisation des fonds de l'année N – 1.

Les quitus de gestion sera donné lors de l'assemblée générale de l'association.

Article 6

Entrée en vigueur

Les parties demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Annexe II - Classification des emplois

Avenant n° 113 du 20 mai 2005

[Étendu par arr. 9 déc. 2005, JO 24 déc.]

(1)

(1) Pour son entrée en vigueur : voir art. 10

Préambule

Le présent avenant à la Convention Collective Nationale porte refonte de la classification hiérarchique des emplois telle qu'elle résulte de l'avenant n° 65 du 13 octobre 1987.

Cette refonte résulte d'un double constat :

- La grille de classification actuellement en vigueur qui date de 1987, nécessite une actualisation du fait de l'évolution des emplois et des métiers compte tenu :
 - d'une part, des mutations intervenues dans les techniques et modes d'organisation des entreprises de la branche,
 - d'autre part, des contraintes nouvelles résultant des dispositifs législatifs et réglementaires relatifs à la sécurité alimentaire, à la sécurité des salariés, au renforcement des règles d'hygiène et de sécurité.
- La nécessité, par une nouvelle démarche méthodologique, de se doter d'un outil de classification des emplois :
 - prenant en compte le fait que sous la même dénomination d'emploi peuvent exister, d'une entreprise à l'autre, des différences sensibles en termes d'attributions et de responsabilités qui peuvent ne pas être prises en compte

dans l'actuelle classification,

- permettant d'intégrer d'éventuelles évolutions dans le contenu des emplois,
- favorisant, dans chaque niveau, des perspectives d'évolution professionnelle pour chaque salarié.

Les parties signataires ont donc estimé nécessaire une réforme de la classification conventionnelle des emplois tenant compte des spécificités des entreprises de la branche eu égard à la diversité de leur taille, de leurs activités et de leurs modalités d'organisation du travail.

La nouvelle classification entend donc répondre aux objectifs suivants :

- être adaptable à l'évolution des métiers et des organisations,
- se référer au contenu réel des emplois,
- permettre une meilleure prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle.

Article 1

Objet

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Coopératives et Sica Bétail et Viande.

Il abroge et remplace :

- les dispositions de l'avenant n° 65 du 13 octobre 1987 ainsi que les annexes I (classification ouvriers-employés), II (classification agents de maîtrise et techniciens supérieurs), III (classification des ingénieurs et cadres) [(note 1) :] de ladite convention collective relatives à la classification,
- les dispositions des articles 14 «classification hiérarchique des emplois» et 15 «détermination du salaire et accessoires du salaire» en son alinéa 1.

Article 2

Principes généraux de classification

Dans le souci d'un consensus sur la terminologie de classification employée, les parties ont élaboré en commun un glossaire définissant les termes les plus usités dans le présent accord. Ce glossaire figure en annexe I.

Les principes généraux de la présente classification s'appuient sur un dispositif de critères classants, les uns déterminant des niveaux par catégorie professionnelle, les autres déterminant des échelons à l'intérieur de chaque niveau.

Après répartition des emplois en trois catégories :

- ouvriers - employés,
- agents et techniciens de maîtrise,
- cadres,

le contenu de chaque emploi doit être analysé à l'aide des cinq critères généraux, suivants permettant de déterminer des niveaux (cf annexe II) :

- connaissances de base et connaissances professionnelles,
- complexité de l'emploi,
- autonomie - initiative,
- animation - conseil technique - formation,
- encadrement - management.

À l'intérieur de chaque niveau, seront déterminés, pour chaque emploi, trois échelons : échelon 1, échelon 2, échelon 3.

Ces échelons doivent être attribués par application de critères déterminés, sur chaque emploi, en fonction de l'organisation de l'entreprise, de l'impact de cette organisation sur la dimension des emplois.

Les parties signataires du présent accord ont élaboré une liste de critères de détermination d'échelons qui figurent en annexe III, sachant qu'en aucun cas, les critères utilisés pour le positionnement en niveaux ne doivent être retenus pour la détermination ultérieure des échelons.

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord de classification au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé, à titre indicatif, des exemples d'emplois - repères pour les principaux métiers exercés dans la branche, exemples figurant en annexe IV.

Enfin, pour illustrer cette démarche, un guide méthodologique qui précise les différentes étapes de mise en œuvre a été élaboré. Il figure en annexe V.

Article 3

Rôle des partenaires sociaux

Afin d'associer les institutions représentatives du personnel à la mise en œuvre de la classification des emplois, il est convenu que :

a) Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, une commission paritaire comprenant au minimum deux salariés par organisation syndicale représentative est créée par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord d'entreprise ou d'établissement définit :

- la composition et les modalités de fonctionnement de cette commission,
- les principaux critères retenus pour la détermination des échelons,
- les modalités pratiques de notification à chaque salarié de la dénomination de son emploi, du niveau et échelon résultant de la classification,
- les modalités d'examen par la commission paritaire des litiges individuels ou collectifs résultant de la nouvelle classification,
- les modalités de présentation générale des travaux de classification réalisés.

b) Dans les entreprises ou établissements non dotés de délégués syndicaux mais de représentants du personnel, une commission composée paritairement de représentants de l'employeur et d'au minimum deux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, d'au moins deux délégués du personnel doit être créée. Cette commission a les mêmes attributions que la commission paritaire visée au § a.

Les réunions de la commission paritaire visée aux § a) et b) ont lieu pendant le temps de travail, sont rémunérées et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

c) Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel ou en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après mise en place de la nouvelle classification, tout litige individuel est examiné lors d'un entretien au cours duquel le salarié peut se faire assister par un autre salarié de l'entreprise.

Article 4

Formation

Aux fins de faciliter la négociation afférente à la mise en place de la nouvelle classification, les parties conviennent que les membres des délégations syndicales participant à la commission paritaire prévue à l'article 3 pourront bénéficier, sur demande, d'une formation spécifique de deux journées sur le contenu et les modalités d'application du présent accord. Ces journées de formation seront comptabilisées comme temps de travail effectif sur la base de l'horaire que le salarié aurait effectué dans l'entreprise, avec un minimum de sept heures par jour, l'entreprise assurant le maintien de salaire à l'exclusion de tout autre type de prise en charge.

Article 5

Notification aux salariés

À l'issue de la démarche de classement telle que définie dans le présent accord, l'employeur notifie, par écrit, à chaque salarié sa classification (dénomination de l'emploi, niveau, échelon). Celui-ci dispose d'un délai de six semaines pour transmettre à l'employeur, en recommandé ou contre décharge, ses observations écrites.

Si le salarié est en congés payés, le délai est prorogé de la durée du congé.

En cas de suspension du contrat de travail, la notification est effectuée par lettre recommandée adressée au domicile du salarié. Celui-ci bénéficie d'un délai de deux mois pour transmettre à l'employeur, sous la même forme, ses observations.

En cas de contestation par le salarié de la classification opérée, tout litige sera examiné dans les conditions prévues à l'article 3 du présent accord.

Article 6

Commission paritaire nationale de conciliation

Dans le cas où le présent accord national de classification susciterait des difficultés d'application dans une entreprise ou un établissement et si les procédures prévues à l'article 3 du présent accord n'ont pas abouti, les parties se réservent la possibilité, à l'initiative de la plus diligente d'entre elles, de recourir à la procédure de conciliation prévue à l'article 9 de la Convention Collective des Coopératives et Sica Bétail et Viandes (Commission Paritaire Nationale de Conciliation).

Article 7

Suivi des classifications

Les partenaires sociaux souhaitant que le classement des emplois fasse l'objet d'un réexamen périodique, conviennent de la mise en place, en entreprise, d'une commission de suivi.

Celle-ci devra, tous les trois ans, examiner l'impact de l'évolution des métiers et de l'organisation du travail sur les emplois et leurs éventuelles incidences sur la classification en vigueur.

Cette commission sera instituée dans les mêmes conditions que la commission paritaire prévue à l'article 3 du présent accord.

Un bilan sera effectué tous les quatre ans au niveau de la branche dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail.

Article 8 **Dispositions générales**

8.1 **Incidences de la nouvelle classification**

Aucune correspondance n'est établie entre l'ancienne classification des emplois et la nouvelle.

La mise en place de cette classification entraîne l'attribution d'un niveau et d'un échelon.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est inférieur à celui antérieurement perçu par le salarié, le salaire antérieur (salaire de base plus prime d'ancienneté) doit être maintenu. Si le salaire résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en fonction du nouveau minimum conventionnel.

En aucun cas le salaire effectif du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué, majoré du pourcentage d'augmentation afférent à son échelon.

8-2 **Adaptation en cas de changement d'emploi**

Une période d'adaptation est applicable à l'occasion d'un changement d'emploi du salarié.

La durée de la période d'adaptation ne pourra être supérieure à :

- deux mois pour un emploi de niveau II,
- deux mois pour un emploi de niveau III,
- trois mois pour un emploi de niveau IV (ouvriers - employés),
- six mois pour un emploi de niveau IV (AMTS),
- douze mois pour un emploi de niveau V et plus.

Pendant cette période d'adaptation, le salarié est placé à un niveau d'accueil qui correspond au niveau immédiatement inférieur à celui de l'emploi déterminé.

Si au terme de la période d'adaptation les résultats s'avèrent non concluants, l'employeur propose au salarié un reclassement, soit par réintégration dans l'emploi précédent, soit dans un emploi d'un niveau équivalent dans rétablissement.

Article 9 **Salaires conventionnels**

Les salaires conventionnels afférents à la nouvelle classification des emplois font l'objet de l'annexe VI ci-après. Ils seront négociés annuellement à compter de l'année 2006, conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du Code du travail.

Article 10 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt auprès des services compétents.

La nouvelle classification devra être effective dans les entreprises au plus tôt le 1^{er} janvier 2006 et au plus tard dans les six mois suivant le mois au cours duquel d'arrêté d'extension aura été publié au Journal Officiel.

Article 11 **Extension**

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Annexe I

Glossaire

Dans le souci d'un consensus sur la terminologie de classification employée, les parties ont élaboré en commun le présent glossaire définissant les termes les plus usités dans l'accord national de classification

— Opération⁽¹⁾. C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique

(1) Choix du terme «opération» plutôt que «tâche», terme plus restrictif.

— Activité. C'est un ensemble d'opérations.

Une des attributions permanentes confiée à une fonction dans une unité donnée. Par exemple, prendre en sténo, frapper, enregistrer, la correspondance est l'ensemble d'opérations correspondant à l'activité «courrier».

— Emploi⁽²⁾ Ensemble des activités effectives d'un salarié.

(2) La notion d'emploi englobe celle de poste.

La notion de «poste de travail» n'a pas été retenue : notion souvent assimilée dans notre secteur à celle de «travail posté».

— Polyactivité Rotation sur différentes activités mobilisant des compétences de même nature.

— Polycompétence Mobilisation de compétences distinctes permettant l'intervention de l'opérateur sur différentes activités.

— Compétence professionnelle :

Combinaison de ressources (savoir, savoir-faire, aptitudes...) s'exerçant dans le cadre d'un emploi. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle.

— «Savoir» Connaissances générales ou spécialisées nécessaires pour réaliser une activité.

— «Savoir-faire» Maîtrise de l'utilisation d'outils, maîtrise de la mise en œuvre de techniques ou de méthodes utiles pour la réalisation d'une activité donnée.

— Aptitudes Qualités d'un individu d'ordre physique, intellectuel, de personnalité, etc... qui sont nécessaires pour occuper un emploi.

Annexe II

Critères retenus pour la détermination des niveaux

1. Connaissances de base et connaissances professionnelles⁽¹⁾

(1) Remarque : en ce qui concerne le premier critère ci-dessus, les diplômes et CQP pris en considération sont appréciés en fonction des compétences requises pour l'emploi considéré.

2. Complexité de l'emploi

3. Autonomie - initiative

4. Animation - Conseil technique - formation

5. Encadrement - management

Ouvriers - Employés

Niv.	Connaissances de base et Connaissances professionnelles	Complexité de l'emploi	Autonomie - Initiative	Animation - Conseil technique Formation	Encadrement Management	Observations
I	Connaissances minimales exigées pour réaliser des opérations dans le respect des exigences professionnelles. Emploi pouvant être tenu après un apprentissage de courte durée.	Opérations simples ou faiblement complexes pouvant être exécutées après un court temps d'adaptation	Opérations mettant en application des consignes précises laissant une place limitée à l'initiative et facilement contrôlables.	Néant	Néant	
II	Connaissances acquises soit par un diplôme (CAP), par un CQP ₁ soit par une expérience professionnelle équivalente	Activités nécessitant la mobilisation de plusieurs ressources en vue de réaliser la combinaison de plusieurs opérations.	Activités effectuées à partir d'un mode opératoire général qu'il peut ou doit adapter à la situation, dans un cadre d'autonomie limité par des règles préalablement définies. Capacité d'auto-contrôle.	Transmission d'un savoir-faire de base sous contrôle d'un encadrant	Néant	

Niv.	Connaissances de base et Connaissances professionnelles	Complexité de l'emploi	Autonomie - Initiative	Animation - Conseil technique Formation	Encadrement Management	Observations
III	Connaissance approfondie de l'ensemble des techniques pouvant résulter d'une expérience professionnelle approfondie ou d'un niveau B.P. ou Bac Professionnel	Emploi nécessitant la mise en œuvre d'un ensemble de techniques.	Parmi les modes opératoires disponibles, choisit le plus adapté à la situation. Capacité d'interpréter des informations et de réaliser un premier niveau de contrôle.	Peut conseiller voire former des salariés d'un niveau moindre ; peut animer une petite équipe	Néant	
IV	Expertise professionnelle d'un ensemble de techniques acquises notamment par la pratique	Emploi nécessitant la mise en œuvre d'un ensemble de techniques et exercé dans des situations très diversifiées	Contribue à l'élaboration des modes opératoires et participe à l'organisation du travail. Contrôle le travail effectué de moindre niveau et, si nécessaire, alerte et propose des mesures correctives.	Contribue à l'élaboration de la formation qu'il peut dispenser.	Peut distribuer et organiser le travail d'une équipe d'opérateurs.	
				Constitue le référent technique de son emploi.		
				Anime une équipe		

Agents de maîtrise

Niv.	Connaissances de base et Connaissances professionnelles	Complexité de l'emploi	Autonomie - Initiative	Animation - Conseil technique Formation	Encadrement - Management (1)	Observations
IV	Connaissance professionnelle de l'ensemble des techniques acquises par la pratique ou titulaires d'un diplôme de niveau Bac + 2/3	Emploi nécessitant la mise en œuvre d'une technique particulière (pointue) ou la coordination d'actions à partir d'objectifs pré-définis	Activités nécessitant la prise d'initiatives face à des situations variées et imprévues. Rend compte très régulièrement à sa hiérarchie	Anime de manière permanente son équipe ou assure du fait de son expertise, une assistance technique. Participe à l'identification des besoins de formation et dispense les formations dans son domaine de compétences.	Encadre des ouvriers-employés de niveau I à IV et en assume la responsabilité hiérarchique.	
V	Maîtrise parfaite de l'ensemble des techniques inhérentes à son emploi. À acquis par l'expérience la maîtrise de compétences dans des domaines connexes.2	Emploi nécessitant à partir d'objectifs à l'élaboration desquels il a contribué, de conduire ou d'organiser (directement ou par l'intermédiaire de personnels de niveau précédent) des programmes de travail.	Activités nécessitant une part importante d'initiative et des ajustements permanents permettant d'optimiser les résultats attendus. Rend compte régulièrement à sa hiérarchie.	Anime de manière permanente l'ensemble d'un secteur pouvant comprendre plusieurs services ou équipes ou	Encadre des personnels de niveau I à IV et en assume la responsabilité hiérarchique.	
				Assure une responsabilité et une assistance technique de haut niveau pouvant recouvrir plusieurs spécialités.		
				Participe à l'élaboration du plan de formation et à son évaluation.		

Niv.	Connaissances de base et Connaissances professionnelles	Complexité de l'emploi	Autonomie - Initiative	Animation - Conseil technique Formation	Encadrement - Management (1)	Observations
VI	Idem niveau V	Emploi nécessitant le choix des méthodes, moyens, et procédés les plus appropriés en vue d'atteindre des objectifs à moyen terme à l'élaboration desquels il a contribué. Participe à la conduite de projets.	Dans le cadre de directives générales, activité nécessitant un fort degré d'initiative conduisant à la prise de décisions ayant des incidences durables. La pertinence de ses choix ne peut être appréciée qu'à terme.	Assure l'ensemble des tâches de niveaux précédents. Anime de manière permanente le personnel de plusieurs secteurs comprenant des agents de maîtrise.	Encadre plusieurs équipes pouvant comporter des agents de maîtrise	
(1) - Ce critère ne doit être pris en compte que pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique.						

Cadres

Niv.	Connaissances de base et Connaissances professionnelles	Complexité de l'emploi	Autonomie - Initiative	Animation - Conseil technique Formation (1)	Encadrement - Management (2)	Observations
VI	Formation technique spécialisée appuyée sur des connaissances générales acquises par des études supérieures (minimum bac + 4) ou par une expérience professionnelle équivalente	Emploi nécessitant d'analyser, transposer, contrôler et améliorer les principes de fonctionnement d'une activité ou d'un métier en vue de réaliser les objectifs qui lui sont fixés.	Activité nécessitant la conduite de projets ou de missions en optimisant les moyens mis à disposition et en assurant, aux étapes décisives, un reporting approprié.	Anime de manière permanente les équipes placées sous son autorité. Par son expertise, est amené à apporter une assistance technique et/ou former des personnels de toutes catégories.	Encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.	
VII	Idem Niveau VI +	Emploi nécessitant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a participé. Doit également anticiper les aléas de l'environnement.	Forte autonomie dans le choix et la mise en œuvre des moyens permettant d'atteindre les résultats escomptés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise.	Anime, conseille, assiste, coordonne de façon permanente l'ensemble des équipes placées sous son autorité. Doit par des contacts externes appropriés se tenir informé de l'évolution de l'environnement.		
VIII	Les connaissances requises pour occuper des emplois relevant des niveaux VII - VIII - IX s'acquièrent à partir d'expériences professionnelles, d'actualisation permanente des compétences et d'un élargissement des domaines d'intervention.	Dans le cadre de la stratégie de l'entreprise à la définition de laquelle il est associé, détermine les objectifs, est responsable du choix des méthodes et moyens pour les réaliser.	<div>Activité impliquant par délégation du chef d'entreprise, des prises de décisions dans son domaine de compétences.</div> <div>Celles-ci peuvent engager l'entreprise et nécessitent une coordination préalable avec d'autres fonctions.</div>	Anime, conseille, coordonne l'ensemble des services rattachés à sa fonction. Peut représenter l'entreprise par délégation de l'employeur. Dans son domaine, anticipe révolution des emplois et des compétences par des moyens appropriés.	Responsable hiérarchique directement ou par l'intermédiaire des personnels relevant de sa fonction.	

Niv.	Connaissances de base et Connaissances professionnelles	Complexité de l'emploi	Autonomie - Initiative	Animation - Conseil technique Formation (1)	Encadrement - Management (2)	Observations
IX		Définit la politique générale de l'entreprise ou, selon la taille de l'entreprise, d'une grande fonction de l'entreprise.	Dispose d'une totale autonomie pour la mise en œuvre de la politique générale de l'entreprise à la définition de laquelle il participe.	Anime, coordonne et contrôle les responsables de fonction placés sous son autorité.	Encadre l'équipe de direction de l'entreprise.	
(1) Pour les organisations de producteurs, ces activités concernent les adhérents, leur personnel et éventuellement d'autres publics.						
(2) Ce critère ne doit être pris en compte que pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique.						

Annexe III

Liste de critères permettant la détermination des échelons

Les critères ci-après seront pris en compte, sur chaque emploi, en fonction de l'organisation de l'entreprise et de l'impact de cette organisation sur la détermination des emplois sous réserve de leur pertinence par rapport au contenu de l'emploi analysé.

En aucun cas, les critères utilisés pour le positionnement en niveaux ne doivent être retenus pour la détermination ultérieure des échelons.

Sont proposés les critères suivants :

- Poly-compétence sur des activités faisant appel à des techniques différentes
- importance des informations à collecter et à échanger dans l'entreprise
- importance des contacts extérieurs et des niveaux de communication externe
- aptitudes et contraintes particulières, notamment physiques
- habilitations particulières
- formations qualifiantes suivies par le titulaire en rapport avec son emploi
- traitement multi-espèces
- contraintes environnementales liées à l'activité
- périmètre du champ d'intervention
- impact de l'emploi sur la qualité produit
- maîtrise totale et parfaite de l'emploi permettant de parrainer de nouveaux embauchés

Si nécessaire, d'autres critères pourront être retenus au niveau de l'entreprise après concertation avec la commission d'entreprise ou d'établissement.

Annexe IV

Exemples de contenus d'emplois - Repères

Afin de faciliter la mise en œuvre de l'accord national de classification au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé, à titre indicatif, des exemples d'emplois - repères pour les principaux métiers exercés dans la branche.

Stabulation (Bouverie, porcherie, bergerie)

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
I	Effectue des opérations simples de conduite et de soins aux animaux ou de nettoyage des installations	- Bouvier niveau I (aide - bouvier)
		- Porcher niveau I (aide - porcher)
		- Berger niveau I (aide - berger)

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
II	Assure également des travaux administratifs, le suivi de l'identification des animaux, le tri. Veille en permanence au bien-être des animaux.	- Bouvier niveau II
		- Porcher niveau II
		- Berger niveau II
III	Est de plus en charge des relations avec les fournisseurs, les services vétérinaires et les différents auditeurs. Peut animer une petite équipe de niveau I.	- Bouvier niveau III
		- Porcher niveau III
		- Berger niveau III
IV	Anime l'ensemble de l'équipe et a la responsabilité globale du secteur. Peut occasionnellement et partiellement remplacer un agent de maîtrise.	- Animateur bouverie
		- Animateur porcherie
		Animateur bergerie

Première transformation

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
I	Effectue des opérations simples sur chaîne d'abattage ou en atelier de traitement du V ^{ème} quartier.	Ouvrier 1 ^{ère} transformation Niveau I
	Exemples d'opérations :	
	- accrochage	
	- coupe des pattes	
	- travail des têtes	
	- parage simple	
	- fente du sternum	
	- vidage des masses stomacales et intestinales	
	- décerclage et tri des chaudins	
	- dégraissage et salage des cuirs et peaux	
II	Effectue des opérations mobilisant un ensemble de compétences.	Ouvrier 1 ^{ère} transformation Niveau II
	Exemples d'opérations :	
	- éviscération blanche et rouge	
	- saignée au trocart	
	- fente	
	- transfert	
	- incision des nerfs	
	- parage-émoussage	
	présentation carcasses-bœufs	
	Peut animer une petite équipe.	

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
III	Maîtrise toutes les techniques et peut remplacer sur l'ensemble des emplois.	Ouvrier 1 ^{ère} transformation niveau III
IV	Anime une chaîne d'abattage et peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Animateur chaîne d'abattage

Deuxième transformation

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
I	Effectue des opérations de désossage ou de parage faisant appel à des modes opératoires simples avec ou sans assistance mécanique.	
	Exemples d'opérations :	
	- désossage des pointes et des échine	
	- désossage partiel quartiers avant pour des fabrications industrielles	
	- parage partiel sur quartiers avant (bœuf)	- Désosseur niveau I
	- parage poitrine-longue épaule, jambon (porc)	- Pareur niveau I
	- coupe des pieds et pattes (porcs)	- Conditionneur minéral
	- piquage du jambon	
	- prélèvement filet mignon	
	- affilage	
	- épluchage sur machines (PAD-PS)	
	- découennage (porc)	
	- conditionnement minéral sans reconnaissance des muscles	
II	Effectue des opérations de désossage/parage/épluchage mobilisant un ensemble de compétences.	
	Exemples d'opérations :	
	- désossage - parage quartiers arrière (bœuf)	Désosseur pareur niveau II
	- désossage - parage épaule, jambon, poitrine, longe (porc)	
	- désossage - parage épaule, gigot et collier (ovins)	
	- embossage avec identification des muscles	
III	Affecte et régule l'activité, veille à la bonne application des fiches techniques	Chef de tapis

Troisième transformation

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
I	Effectue des opérations de piéçage faisant appel à des modes opératoires simples.	
	Exemples d'opérations :	- Piéceur
	- piéçage simple (approvisionnement d'un trancheur mécanique, abats, bourguignon, côtes de porc, sauté de porc)	- Ficeleur
	- machine à barde	
	- ficelage	

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
II	Effectue des opérations de piéçage mobilisant un ensemble de compétences.	
	Exemples d'opérations :	- Piéceur niveau II
	piéçage complexe à poids fixe avec optimisation matière	- Conducteur d'une ligne de piéçage mécanique
	piéçage manuel complexe (bavette d'aloyau, escalope de porc)	
	conduite d'une ligne de piéçage mécanique	
III	Affecte et régule l'activité, veille à la bonne application des fiches techniques	Chef de ligne
IV	Anime plusieurs lignes et peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Animateur de lignes

Produits élaborés

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois - repères
I	Effectue des opérations simples de transformation, conditionnement, de manutention, d'approvisionnement de machines.	
	Exemples d'opérations :	- Opérateur de troisième transformation
	- approvisionnement d'un broyeur, d'un mélangeur, d'un cutter saucisserie, d'une machine à brochettes.	
	- poussoir en saucisserie	
II	Conducteur d'une machine, sachant monter, démonter, régler, nettoyer, faire fonctionner sa machine et d'autres machines de conditionnement à poids fixe ou constant, assure le respect des rendements - matière.	- Conducteur de machine de conditionnement
		- Conducteur broyeur haché
		- Cutteriste-saucisserie
	Conduite-réglage d'une ligne de conditionnement composée de machines simples.	
	Conduite d'un cutter et mise en œuvre d'une recette de fabrication	
III	Conduite - réglage de machines complexes.	- Conducteur-régleur de machines complexes
	- Opérateur pouvant animer une petite équipe.	- Chef de ligne
IV	Anime des lignes et peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Animateur de lignes

Préparation de commandes - Expédition

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
I	Effectue des opérations de préparation de commandes, de manutention, de chargement faisant appel à des modes opératoires simples.	
	Exemples d'opérations :	- Opérateur de conditionnement
	- étiquetage - poids - prix	
	- palettisation	
	- opération d'embossage simple en fin de ligne	
	- mise en barquettes, en caissettes, cartons, rolls	

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
II	Effectue des opérations de préparation de commandes, de manutention, de chargement mobilisant un ensemble de compétences et nécessitant une bonne connaissance matière, le contrôle des cahiers des charges et les cas échéant, le suivi des stocks et des DLC.	- Préparateur de commandes
		- Opérateur de mise en quartiers
	Exemples d'opérations :	
	- allotement	
	- mise en quartiers cheville, préparation commandes, pesée.	
	- préparation de commandes de produits finis	
III	Affecte et régule l'activité ; optimise la gestion des stocks	Chef de ligne de préparation commandes
IV	Anime une équipe et peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Animateur d'équipe

Chauffeurs - Manutention - Chargement

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
I	Effectue des tâches simples de manutention - chargement Exemples d'opérations : - utilisation d'une transpalette manuel ou électrique, non autoporté avec gerbage simple - utilisation d'un transpalette autoporté sans gerbage ou avec gerbage simple sur un niveau	- Opérateur de chargement - Cariste - Opérateur de manutention
II	Conduite d'un chariot autoporté avec gerbage (élévation sur deux niveaux et plus). Chargement avec ordonnancement. Peut déplacer des véhicules à l'intérieur de l'entreprise. Conduite de véhicules nécessitant permis poids lourd.	- Opérateur chargement niveau II - Cariste qualifié - Chauffeur poids lourds
III Conduit des véhicules nécessitant permis poids lourd et effectue port de carcasses ou manipulation d'animaux.		- Chauffeur vif - Chauffeur livreur de carcasses
IV	Chef de quai capable de modifier si nécessaire l'organisation des tournées. Peut occasionnellement et partiellement remplacer un agent de maîtrise	- Chef de quai

Magasinage - Maintenance

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
I	Opérations simples de maintenance : manutention, entretien - espaces, réparations simples et répétitives.	- Ouvrier service maintenance
		- Ouvrier de services généraux
	Approvisionnement en magasin.	
II	Professionnel qualifié dans la technique d'un emploi.	- Électricien

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
	Magasinier utilisant un élévateur ; effectue des opérations de contrôle, validation, réception (entrée et sortie), tenue des stocks.	- Mécanicien
		- Chaudronnier
		- frigoriste
III	Professionnel effectuant des travaux nécessitant la maîtrise de l'ensemble des techniques de plusieurs emplois	- Électromécanicien
		- Électronicien
	Responsabilité d'un magasin avec possibilité d'animation d'une petite équipe	- Responsable d'un magasin
IV	Animation d'une petite équipe de maintenance	Animateur d'équipe maintenance
	Responsable de magasin pouvant remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise	

Nettoyage

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
I	Utilise des produits de nettoyage qu'il dose et pèse selon le plan de nettoyage défini	Opérateur - nettoyage niveau I
	Effectue nettoyage manuel ou à l'aide de machines	
	Effectue nettoyage de petit matériel	
II	Réalise la totalité des opérations de nettoyage dont il contrôle l'efficacité à partir d'un plan de nettoyage (nettoyage locaux et équipements)	Opérateur - nettoyage niveau II
III	Planifie le travail de l'équipe. Gère les stocks de produits de nettoyage	Opérateur - nettoyage niveau III
	Contribue à l'amélioration du plan de nettoyage.	
IV	Animation de l'ensemble des équipes de nettoyage (locaux ou équipements)	Animateur d'équipe de nettoyage

Agents de maîtrise de production

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
IV	Assure la responsabilité, à partir d'objectifs prédéfinis, de la conduite de travaux habituellement effectués par des ouvriers concernant une partie du cycle de fabrication.	Agent de maîtrise de production - Niveau IV
V	Assure, à partir d'objectifs et d'un programme, la responsabilité de la conduite et de l'organisation des travaux portant sur un cycle de production.	Agent de maîtrise de production - Niveau V
	Assure cette responsabilité soit directement, soit par l'intermédiaire de responsables de secteurs.	
VI	Exerce son activité, à partir de programmes élaborés, fixant globalement son cadre d'action en vue d'objectifs à moyen ou long terme et dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme.	Agent de maîtrise de production - Niveau VI

Laboratoire/Qualité

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
II	Effectue les manipulations aux fins d'analyses à partir d'un protocole prédéfini.	Laborantin(e)
IV	Effectue la lecture et l'interprétation des analyses.	Technicien de laboratoire
	Participe à l'élaboration des protocoles d'analyses.	
	Peut prendre l'initiative d'assurer des analyses complémentaires.	
V	Effectue :	Responsable laboratoire
	- l'animation d'une équipe de techniciens,	
	l'élaboration des protocoles d'analyses,	
	- le suivi documentaire.	
	Alerte sa hiérarchie en cas de dysfonctionnements ; assure le reporting auprès du responsable qualité ou du chef d'entreprise.	
VI	Est garant de la traçabilité :	Responsable qualité.
	- assure la mise en place et le suivi HACCP,	
	- est responsable de la mise en place et du respect de la politique qualité de l'entreprise.	

Filière commerciale

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
	Prend des commandes à partir d'un catalogue de produits	
II	(sans négociation tarifaire).	Télévendeur ou Télévendeuse - Niveau II
III	Mêmes attributions avec souci de gestion, d'optimisation des stocks et négociation tarifaire dans un cadre prédéfini.	Télévendeur ou Télévendeuse - Niveau III
IV	Coordonne l'activité d'une petite équipe de Télévendeurs.	Télévendeur ou Télévendeuse - Niveau IV
	Effectue l'achat d'animaux vivants en campagne ou sur un marché en fonction des plannings d'abattage et de transformation et en fonction des cahiers des charges	Acheteur - Estimateur
V	Employé itinérant :	Attaché Commercial - Niveau V
	- négocie les prix dans un cadre prédéfini,	(carcasse)
	- assure la gestion d'un portefeuille clients qu'il doit développer notamment par prospection,	
	- veille au respect des suivis de commandes et des conditions d'encaissement.	
	Employé itinérant :	Attaché Commercial - Niveau V
	- veille au respect des accords et cahiers des charges conclus avec les clients,	(produits élaborés)
	- assure par des visites régulières le suivi en clientèle des accords commerciaux,	
	- propose la mise en œuvre d'actions promotionnelles,	
	- est en charge du merchandising.	
	Employé itinérant :	
VI	- mêmes attributions que les précédents mais avec des connaissances matière et un pouvoir de négociation plus large,	Attaché Commercial - Niveau VI (muscles)

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
	- assure les remontées d'informations sur le produit,	
	- participe à la définition du cahier des charges produits,	
	- participe à la gestion des stocks.	

Employés administratifs

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
I	Effectue des tâches administratives simples :	Employé(e) - Niveau I
	- saisie de données administratives, commerciales ou comptables,	
	- tenue d'un standard,	
	- saisie d'écritures,	
	- accueil	
	- classement-archivage	
II	Collecte et interprète des informations,	Employé(e) - Niveau II
	Effectue :	
	- des tâches de secrétariat courantes,	
	- des tâches administratives récurrentes nécessitant l'utilisation de la bureautique.	
III	Gère de manière autonome les dossiers qui lui sont confiés.	Employé(e) - Niveau III
IV	Assure la responsabilité de l'ensemble des activités d'un service administratif avec prise des initiatives nécessaires sur les dossiers en charge,	Employé(e) très qualifié(e) - Niveau IV
	Peut animer une petite équipe de niveau I à III,	
	Peut être responsable des activités du service.	

Filière organisations de producteurs

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
II	Assure le chargement, le déchargement, la pesée des animaux et s'occupe de leur garde, de leur entretien et de leur surveillance pendant le séjour en étable. Assure également le nettoyage et l'entretien du bâtiment et peut assurer une fonction de gardiennage.	- Ouvrier de centre d'allotement
	Conduit des véhicules nécessitant le permis poids lourd et effectue la manipulation des animaux.	- Chauffeur (vif)
III	Peut prendre des initiatives d'organisation.	
	Effectue la remontée d'informations / qualité.	
	Participe à la mise en œuvre de programmes d'élevage.	- Assistant de production.
IV	Effectue le tri des animaux selon les critères établis par l'entreprise (traçabilité).	- Agent de centre de tri
	Aide à la mise en marché.	
	Est responsable de la bonne marche du centre (la gestion du stock d'aliments, autres fournitures...).	
	Peut exercer un rôle hiérarchique.	

Niv	Contenu emplois-repères	Exemples d'emplois-repères
	- Effectue l'appui technique auprès des adhérents dans le cadre de la mission qui lui est confiée (génétique, bâtiment, transport...).	- Technicien niveau IV
	- Organise les tournées, anime l'équipe des chauffeurs).	- Technicien transports /niveaux IV
	- Effectue les actes commerciaux simples d'achat et de vente selon les instructions données par l'entreprise	- Agent commercial niveau IV
	- assure la relation commerciale sans attribution d'un secteur déterminé (ex. a en charge l'approvisionnement d'une production spécifique).	
	- avec des connaissances en estimation des animaux (poids-qualité).	
V	Effectue les mêmes opérations que le niveau précédent et a la charge de mettre en œuvre des décisions.	- Technicien niveau V
	- Effectue la coordination du service transport : organisation des tournées, animation de l'équipe de chauffeurs placés sous sa responsabilité hiérarchique. Assure la gestion du parc transport.	- Coordinateur de transport niveau V
	- Technicien itinérant :	
	- mêmes attributions qu'au niveau IV avec compétences, plus larges et notions de prospection, d'import-export,	- Attaché commercial niveau V
	- peut assurer la responsabilité, au niveau de la structure, d'une production spécifique (ex : vaches allaitantes)	
VI	- Assure la responsabilité d'un secteur ou d'un portefeuille d'adhérents.	- Technicien niveau VI
	- Exerce des fonctions d'animation technique.	
	- Anime des groupes d'éleveurs.	

Annexe V

Guide méthodologique

Afin de procéder à la mise en œuvre, dans les entreprises, des nouvelles dispositions conventionnelles relatives aux classifications hiérarchiques des emplois, il convient :

- en un premier temps, secteur par secteur ou atelier par atelier, de recenser et d'analyser le contenu de l'ensemble des emplois existants,
- en un second temps, de positionner les emplois en niveaux à l'aide des critères fixés en annexe II,
- puis, de procéder à l'examen des critères pouvant être retenus pour la détermination des échelons (liste de critères en annexe III).

Le présent guide propose une méthodologie en sept étapes successives, illustrant de manière concrète les modalités de classification des emplois.

— Première étape

Découpage de l'activité de l'entreprise en unités de travail (ou secteurs ou ateliers)

Exemples :

- stabulation,
- hall d'abattage,
- atelier de traitement du V^{ème} quartier

— Deuxième étape

Inventaire de l'ensemble des opérations effectuées à l'intérieur de chaque unité de travail

Exemple : Pour le secteur «stabulation»

- déchargement des animaux,
- identification,
- saisie informatique d'informations,

-
- mise en logettes ou en cases,
 - nettoyage,
 - soins aux animaux,
 - amenée au poste d'anesthésie, etc...

— **Troisième étape**

Identification des emplois existants, par regroupement des activités effectuées

Exemples :

- Emploi (1)
 - Déchargement des véhicules.
 - Comptage des animaux.
 - Mise en logettes ou en cases.
 - Enregistrement informatique des informations.
 - Amenée au poste d'anesthésie.
- Emploi (2) : - Amenée au poste d'anesthésie.
- Emploi (3) :
 - Participation au déchargement des véhicules.
 - Amenée au poste d'anesthésie.
- Emploi (4) :
 - Déchargement des véhicules.
 - Comptage des animaux.
 - Mise en logettes ou en cases.
 - Enregistrement informatique des informations.
 - Amenée au poste d'anesthésie.

Activités auxquelles il faut ajouter :

- Responsabilité en matière de contrôle qualité et relations avec services extérieurs.
- Emploi (5) :
 - Déchargement des véhicules.
 - Comptage des animaux.
 - Mise en logettes ou en cases.
 - Enregistrement informatique des informations.
 - Amenée au poste d'anesthésie.
 - Peut être amené occasionnellement et partiellement à remplacer l'agent de maîtrise.
- Emploi (6) : - Encadrement équipe du secteur.

— **Quatrième étape**

Détermination des compétences requises (en termes de connaissances, de savoir-faire et d'aptitudes).

Exemples :

Sur emploi (1) :

- connaissances zootechniques de base,
- connaissances sur la manipulation des animaux,
- enregistrement d'informations sur outil informatique.

Pour effectuer cette démarche, l'entreprise peut utilement s'appuyer sur des données existantes dans la branche ou l'entreprise.

Exemples : référentiels CQP, fiches des postes, fiches de fonctions et sur l'observation des situations de travail.

— **Cinquième étape**

Positionnement de chaque emploi dans la grille des niveaux par application des cinq critères ci-après :

- connaissances de base et connaissances professionnelles,
- complexité de l'emploi,
- autonomie - initiative,

— animation - conseil technique - formation,

— encadrement - management.

Exemple de positionnement :

Emploi (1)

— en connaissances de base N II

— complexité de l'emploi N II

— autonomie - initiative N II

— animation, conseil technique - formation néant

— encadrement - management néant

→ En conséquence, l'emploi n° 1 relève du niveau II.

— Sixième étape

Détermination des critères d'enrichissement de chacun des emplois (critères non retenus dans la détermination des niveaux) permettant d'attribuer un échelon.

Exemple : dans emploi (1)

Le positionnement de cet emploi en échelon 2 résulte de la prise en compte des critères «échelons» ci-après :

— polycompétence,

— impact du travail sur la qualité du produit,

— traitement multi-espèces.

— Septième étape

Examen de la cohérence globale du classement des emplois entre eux à l'intérieur du secteur concerné et entre les différents secteurs d'activité de l'entreprise.

En tant que de besoin et dans la mesure où leur contenu est identique, possibilité pour ce faire de se référer aux emplois-repères (cf annexe IV).

Annexe III - Salaires minima conventionnels

Avenant n° 127 du 23 mars 2011

[Étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 28 déc.]

Article 1er

Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} avril 2011

À compter du 1^{er} avril 2011, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I et des niveaux III à IX inclus sont revalorisés de 1,3 %.

En outre, le niveau II, échelon 1, est revalorisé de 1,4 % et porté à 1 448,92.

En conséquence, au 1^{er} avril 2011, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 394,61	1 422,50	1 450,95
	II	1 448,92	1 477,89	1 507,45
	III	1 499,36	1 529,35	1 559,94
	IV	1 586,04	1 617,76	1 650,12
AMTS	IV	1 586,04	1 649,48	1 715,46
	V	1 866,27	1 940,92	2 018,56
	VI	2 152,10	2 238,19	2 327,71

Catégorie	Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Cadres	VI	2 152,10	2 324,27	2 510,21
	VII	2 807,81	3 032,44	3 275,04
	VIII	3 704,54	4 000,90	4 320,97
	IX	4 825,42	5 211,46	5 628,37

Article 2 Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} juin 2011

À compter du 1^{er} juin 2011, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I au niveau IX inclus sont revalorisés de 0,3 %.

En conséquence, au 1^{er} juin 2011, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 398,79	1 426,77	1 455,30
	II	1 453,26	1 482,33	1 511,97
	III	1 503,86	1 533,94	1 564,62
	IV	1 590,80	1 622,62	1 655,07
AMTS	IV	1 590,80	1 654,43	1 720,61
	V	1 871,87	1 946,74	2 024,61
	VI	2 158,56	2 244,90	2 334,70
Cadres	VI	2 158,56	2 331,24	2 517,74
	VII	2 816,24	3 041,54	3 284,86
	VIII	3 715,65	4 012,91	4 333,94
	IX	4 839,90	5 227,09	5 645,26

Article 3

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 128 du 20 janvier 2012

[Étendu par arr. 3 mai 2012, JO 12 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

UNSA-AA ;

FNAF CGT ;

Article 1
Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} février 2012

À compter du 1^{er} février 2012, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I à IX inclus, sont revalorisés de 2 %.

En outre, le niveau II - échelon 1 est porté à 1 484,41, l'échelon 2 est porté à 1 514,09 et l'échelon 3 est porté à 1 544,38. En conséquence, au 1^{er} février 2012, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1426,77	1455,30	1484,41
	II	1484,41	1514,09	1544,38
	III	1533,94	1564,62	1595,91
	IV	1622,62	1655,07	1688,17
AMTS	IV	1622,62	1687,52	1755,02
	V	1909,30	1985,68	2065,10
	VI	2201,73	2289,80	2381,39
Cadres	VI	2201,73	2377,87	2568,10
	VII	2872,56	3102,37	3350,56
	VIII	3789,97	4093,16	4420,62
	IX	4936,70	5331,63	5758,16

Article 2
Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} juin 2012

À compter du 1^{er} juin 2012, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I au niveau IX inclus, sont revalorisés de 0,2 %.

En conséquence, au 1^{er} juin 2012, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1429,62	1458,21	1487,37
	II	1487,37	1517,12	1547,46
	III	1537,01	1567,75	1599,10
	IV	1625,86	1658,38	1691,55
AMTS	IV	1625,86	1690,90	1758,53
	V	1913,12	1989,65	2069,23
	VI	2206,13	2294,38	2386,15
Cadres	VI	2206,13	2382,62	2573,23
	VII	2878,31	3108,57	3357,26
	VIII	3797,55	4101,35	4429,46
	IX	4946,57	5342,30	5769,68

Article 3
Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} septembre 2012

À compter du 1^{er} septembre 2012, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I au niveau IX inclussent revalorisés de 0,3 %.

En conséquence, au 1^{er} septembre 2012, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1433,91	1462,59	1491,84
	II	1491,84	1521,67	1552,11
	III	1541,62	1572,45	1603,90
	IV	1630,74	1663,35	1696,62
AMTS	IV	1630,74	1695,97	1763,81
	V	1918,86	1995,62	2075,44
	VI	2212,75	2301,26	2393,31
Cadres	VI	2212,75	2389,77	2580,95
	VII	2886,94	3117,90	3367,33
	VIII	3808,94	4113,65	4442,75
	IX	4961,41	5358,32	5786,99

Article 4

Par dérogation à l'article 15 de la Convention Collective Nationale Bétail et Viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 5

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 131 du 8 avril 2015

[Étendu par arr. 28 août 2015, JO 8 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

SNCOA CFE CGC ;

CFTC AGRI.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1
Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} avril 2015

À compter du 1^{er} avril 2015, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I à IX inclus, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} avril 2015, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 460	1 488	1 517
	II	1 512	1 541	1 571
	III	1 572	1 602	1 634

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
	IV	1 655	1 687	1 720
AMTS	IV	1 655	1 720	1 787
	V	1 945	2 021	2 100
	VI	2 245	2 333	2 425
Cadres	VI	2 245	2 422	2 613
	VII	2 930	3 160	3 409
	VIII	3 860	4 164	4 493
	IX	5 010	5 406	5 834

Article 2

Par dérogation à l'article 18 de la Convention Collective Nationale Bétail et Viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 134 du 23 février 2017

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC SNCOA ;

CFTC AGRI.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} avril 2017

À compter du 1^{er} avril 2017, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I à IX inclus, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} avril 2017, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 485	1 509	1 538
	II	1 533	1 563	1 593
	III	1 594	1 624	1 657
	IV	1 678	1 711	1 744
AMTS	IV	1 678	1 744	1 812
	V	1 972	2 049	2 129
	VI	2 276	2 366	2 459
Cadres	VI	2 276	2 456	2 650
	VII	2 971	3 204	3 457

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
	VIII	3 914	4 222	4 556
	IX	5 080	5 482	5 916

Article 2

Par dérogation à l'article 18 de la Convention Collective Nationale Bétail et Viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 135 du 21 février 2018

[Étendu par arr. 25 juill. 2018, JO 2 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et Viandes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC SNCOA ;

CFTC AGRI.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} mars 2018

À compter du 1^{er} mars 2018, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I à IX inclus, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} mars 2018, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 503	1 527	1 556
	II	1 556	1 582	1 613
	III	1 613	1 643	1 677
	IV	1 698	1 732	1 765
AMTS	IV	1 765	1 795	1 834
	V	1 996	2 074	2 155
	VI	2 303	2 394	2 489
Cadres	VI	2 348	2 490	2 682
	VII	3 007	3 242	3 498
	VIII	3 961	4 273	4 611
	IX	5 141	5 548	5 987

Article 2

Par dérogation à l'article 18 de la Convention Collective Nationale Bétail et Viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 136 du 11 juin 2020

[Étendu par arr. 8 févr. 2021, JO 16 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

CFTC-AGRI ;

FGTA-FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} juin 2020

À compter du 1^{er} juin 2020, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I à IX inclus, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} juin 2020, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 545	1 558	1 587
	II	1 596	1 614	1 645
	III	1 655	1 676	1 711
	IV	1 732	1 767	1 800
AMTS	IV	1 811	1 831	1 871
	V	2 036	2 115	2 198
	VI	2 349	2 442	2 524
Cadres	VI	2 465	2 560	2 720
	VII	3 049	3 287	3 547
	VIII	4 016	4 333	4 676
	IX	5 213	5 626	6 071

Article 2

Par dérogation à l'article 18 de la Convention Collective Nationale Bétail et Viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 138 du 18 février 2021

[Étendu par arr. 4 juin 2021, JO 12 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et Viandes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;
CFTC AGRI ;
CFE CGC AGRO.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} février 2021

À compter du 1^{er} février 2021, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I à IX inclus, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} février 2021, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 560	1 574	1 603
	II	1 612	1 630	1 661
	III	1 672	1 693	1 728
	IV	1 749	1 785	1 818
AMTS	IV	1 829	1 849	1 890
	V	2 056	2 136	2 220
	VI	2 372	2 466	2 549
Cadres	VI	2 559	2 586	2 747
	VII	3 079	3 320	3 582
	VIII	4 056	4 376	4 723
	IX	5 265	5 682	6 132

Article 2

Par dérogation à l'article 18 de la Convention Collective Nationale Bétail et Viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 139 du 18 janvier 2022

[Étendu par arr. 9 juin 2022, JO 5 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération Agricole Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} janvier 2022

À compter du 1^{er} janvier 2022, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I à IX inclus, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} janvier 2022, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1608	1621	1651
	II	1660	1676	1708
	III	1719	1740	1776
	IV	1798	1835	1869
AMTS	IV	1880	1901	1943
	V	2114	2196	2282
	VI	2438	2535	2620
Cadres	VI	2631	2658	2824
	VII	3165	3413	3682
	VIII	4170	4499	4855
	IX	5412	5841	6304

Article 2

Mise en place du forfait mobilités durables

Le présent avenant prévoit la mise en place d'un «forfait mobilités durables».

Les partenaires sociaux conviennent d'inscrire le dispositif de manière pérenne dans la convention collective Bétail et Viande du 21 mai 1969 modifiée, sous réserve des exonérations sociales et fiscales en vigueur au jour de la signature du présent avenant, à l'article 18 en créant une sous-catégorie «Forfait mobilités durables» rédigé comme suit :

«Le forfait mobilités durables prend en charge les frais de déplacements domicile-travail des salariés effectués en vélo, vélo électrique, en covoiturage en tant que conducteur ou passager, en transports publics ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée, tel que prévu par l'article 82 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

Sont exclus les frais d'abonnement à un service de transports publics de voyageurs ainsi que les titres d'abonnement souscrits auprès d'un service public de location de vélos déjà pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire de 50 % des titres d'abonnement.

Ce forfait mobilités durables ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet, visant à indemniser le transport, prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

Le montant du forfait mobilité durable est de 100 € pour un salarié présent sur l'ensemble de l'année. Son montant est proratisé en fonction du temps de présence, pour les salariés arrivés ou partis au cours de l'année.

Le montant de la prise en charge au titre de ce forfait mobilité durable doit être mentionné sur la fiche de paye.

Toutes les catégories de salariés et assimilés sont susceptibles d'être concernées par ce dispositif :

- Les salariés en CDI, CDD ;
- Les salariés intérimaires ;
- Les apprentis ;
- Les stagiaires.

Toutefois, parmi les salariés visés ci-dessus, sont exclus du dispositif :

- Les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
- Les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- Les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur ;
- Les salariés qui bénéficient d'un remboursement par l'employeur de leurs frais de transport sous la forme d'indemnités kilométriques.

Pour bénéficier de l'exonération des cotisations et contributions sociales, l'employeur doit apporter la preuve de l'utilisation des sommes allouées conformément à leur objet.

Par conséquent, le versement du forfait mobilités durables est conditionné par la fourniture par le salarié au cours de l'année et au plus tard le 31 décembre de l'année en cours, d'une attestation sur l'honneur du salarié ou d'un justificatif de l'utilisation des modes de transport ouvrant droit à la prise en charge dans le cadre du forfait mobilités durables.

La somme versée au titre du forfait mobilités durables est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu. Les modalités de mise en œuvre pratiques sont fixées au niveau de l'entreprise.»

Article 3 **Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 4 **Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de se revoir au deuxième semestre pour aborder de nouveau le sujet en cas de revalorisation du SMIC au cours de l'année 2022.

Article 5 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Selon l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne prévoit pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 **Demande d'extension**

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 140 du 30 janvier 2023

[Étendu par arr. 25 avr. 2023, JO 29 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération Agricole Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er **Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} février 2023**

À compter du 1^{er} février 2023, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I à IX inclus, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} février 2023, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 715	1 728	1 758
	II	1 768	1 784	1 818
	III	1 831	1 852	1 891
	IV	1 914	1 954	1 990
AMTS	IV	2 001	2 024	2 063
	V	2 224	2 310	2 401
	VI	2 565	2 667	2 756
Cadres	VI	2 786	2 814	2 964
	VII	3 244	3 498	3 774

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
	VIII	4 274	4 611	4 976
	IX	5 547	5 987	6 462

Article 2 **Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 3 **Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de se revoir pour aborder de nouveau le sujet de la revalorisation des salaires minima de branche en cas de revalorisation du SMIC au cours de l'année 2023.

Article 4 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Selon l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne prévoit pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 **Demande d'extension**

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Annexe IV - Protection sociale

Accord du 3 décembre 2009

[Étendu, par arr. 22 sept. 2010, JO 29 sept., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Avenant n° 1, 30 sept. 2014, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2014 pour les dispositions relatives à la portabilité, à compter du lendemain de la date de son dépôt pour les dispositions relatives au «tableau des garanties»⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
COOP de France Bétail et Viande.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFE CGC SNCOA ;
CFTS AGRI.

Mod. par Avenant n° 2, 27 mai 2015, étendu par arr. 9 nov. 2015, JO 17 nov. applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt pour les dispositions relatives au «tableau des garanties»⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
COOP de France Bétail et Viande.
Syndicat(s) de salariés :
FNAF CGT ;
FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFE CGC SNCOA ;
CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 3, 1^{er} oct. 2019, étendu par arr. 15 avr. 2020, JO 24 avr., applicable au plus tôt le 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Bétail et Viande.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFE CGC (SNCOA) ;

CFTC AGRI ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 4, 30 oct. 2020, étendu par arr. 31 mai 2021, JO 9 juin, applicable à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivant du Code du travail pour l'exercice du droit d'opposition et au plus tôt au 1^{er} janvier 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

En instituant par le présent accord un régime collectif obligatoire de Remboursement Complémentaire de Frais de Santé, les partenaires sociaux conviennent d'améliorer de façon significative les régimes de protection sociale existants.

Le régime collectif de Remboursement Complémentaire de Frais de Santé institué par le présent accord comprend la couverture de tout ou partie des dépenses de santé restant à charge après intervention du régime obligatoire de Mutualité Sociale Agricole ou de Caisse Primaire d'Assurance Maladie. Il va donner aux salariés la possibilité d'accéder à ces prestations sociales complémentaires dans les meilleures conditions fiscales et sociales.

Souscrit auprès d'une mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité, ce régime conventionnel est basé sur un principe de solidarité et est destiné à être cofinancé par l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Coopératives et S.I.C.A. Bétail et Viande du 21 mai 1969.

Article 2

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires des garanties du régime mis en place, l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail.

Ainsi sont visés :

- les ouvriers et employés,
- les techniciens et agents de maîtrise,
- les cadres.

Cependant, le présent accord dispose que s'applique l'ensemble des exceptions au principe d'adhésion obligatoire prévu par la circulaire N° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire. Ces dispositions sont développées aux articles 3 et 4 du présent accord.

Article 3

Exceptions au principe d'affiliation obligatoire

Le présent accord dispose que l'adhésion peut être facultative pour :

Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé

Les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale peuvent être dispensés d'affiliation.

La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel (si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation).

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs saisonniers

Le présent accord prévoit que l'adhésion peut être laissée au choix du salarié pour les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs saisonniers. Deux cas de figure sont à considérer selon la durée de présence dans l'entreprise :

- les salariés visés au précédent alinéa, bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à douze mois, qui

demandent à être dispensés d'affiliation doivent le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture souscrite par ailleurs;

— en revanche, la dispense d'affiliation est de droit pour les salariés bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à douze mois.

Les salariés à employeurs multiples

Peuvent également choisir de ne pas cotiser les salariés bénéficiant d'une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi.

Le salarié à employeurs multiples qui demande à être dispensé d'affiliation doit le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture souscrite par ailleurs.

Les salariés à faible rémunération

Les salariés à temps très partiel

Cette disposition ne vise que les salariés à temps très partiel n'ayant qu'un seul employeur et qui n'entrent pas dans la catégorie des salariés sous contrat à durée déterminée ou travailleurs saisonniers. Le présent accord admet que les salariés à temps très partiel qui devraient acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, au moins égale à 10 % de leur rémunération, peuvent choisir de ne pas cotiser.

Les apprentis

S'appliquent aux apprentis les dispositions relatives aux salariés à temps très partiel.

Article 4

Couverture des ayants droit

Les salariés ont la possibilité, à titre facultatif, de faire adhérer au système de couverture et de prestations, leurs ayants droit tels que définis à la convention d'assurances, en contrepartie du paiement des cotisations correspondantes définies hors champ d'application du présent accord, et qui sera intégralement à leur charge.

Article 5

Prestations

Mod. par Avenant n° 4, 30 oct. 2020, étendu par arr. 31 mai 2021, JO 9 juin, applicable à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivant du Code du travail pour l'exercice du droit d'opposition et au plus tôt au 1^{er} janvier 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

La nature et le montant des prestations du régime de couverture complémentaire «Frais de Santé» sont présentés dans le tableau annexé au présent accord.

(Avenant n° 4, 30 oct. 2020, étendu) Les présentes garanties sont en conformité avec les règles relatives aux contrats dits «responsables» fixées par l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et ses textes d'application, et ce, afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrat. Elles respectent également la réglementation 100 % santé.

Conformément aux dispositions de l'article D. 911-1-1 du Code de la Sécurité sociale, la couverture complémentaire frais de santé, en application du présent accord, des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle définis aux articles L. 325-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 761-3 du Code rural et de la pêche maritime, doit être adaptée par les employeurs pour tenir compte du niveau des garanties assuré par ce régime local. Les garanties mentionnées en Annexe 1 devront donc être adaptées pour les salariés affiliés aux régimes précités et déterminées après déduction des prestations servies par le régime local pour conserver l'uniformité des garanties du régime.

Article 6

Cotisations et répartition

— Le taux de cotisation mensuelle est fixé à 0,88 % du Plafond Mensuel de Sécurité Sociale en vigueur et réparti comme suit :

— 50 % à la charge des employeurs

— 50 % à la charge des salariés

— Pour les salariés relevant du régime obligatoire applicable à l'Alsace et la Moselle, le taux de cotisation mensuel est fixé à 0,45 % du Plafond Mensuel de Sécurité Sociale en vigueur et réparti comme suit :

— 50 % à la charge des employeurs

— 50 % à la charge des salariés

Ces pourcentages sont applicables pour les exercices 2010 et 2011 dans le cadre de la réglementation applicable au 1^{er} janvier 2010.

Par la suite, une clause d'indexation pourra être appliquée annuellement après analyse des comptes de résultats par la Commission Paritaire.

Suspension du contrat de travail

— En cas de suspension du contrat de travail, le salarié bénéficiaire d'un maintien total ou partiel de sa rémunération soit par l'employeur, soit par un régime de prévoyance, bénéficiera automatiquement du maintien des garanties prévues au présent accord, dans les mêmes conditions tarifaires et selon la même répartition employeur/salarié que celles prévues pour les salariés en activité.

— Dans les autres cas de suspension du contrat de travail :

Le salarié aura la possibilité de maintenir son adhésion par le biais d'un contrat individuel souscrit auprès de la mutuelle. La totalité de la cotisation, identique à celle prévue pour les salariés en activité (part employeur et part salarié), sera appelée directement sur le compte bancaire du salarié.

Le salarié pourra également contacter la mutuelle pour connaître les conditions de souscription d'un contrat individuel adapté à ses besoins.

Article 7

Désignation de l'organisme assureur

SMI (Société Mutualiste Interprofessionnelle - 2 rue Laborde - 75374 Paris Cedex 08) est désignée pour assurer la mutualisation des garanties prévues au présent accord en annexe 1.

Conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale, cette désignation est établie pour une durée maximale de cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord. Les partenaires sociaux se réuniront au plus tard six mois au moins avant l'échéance quinquennale pour confirmer ou re-désigner un organisme assureur après avoir réexaminé les modalités d'organisation de la mutualisation du régime, vérifier que les objectifs professionnels sont réalisés dans les meilleures conditions, et apprécier les perspectives d'évolution du régime.

Article 8

Antériorité des régimes frais de santé en place dans les entreprises

Les entreprises disposant au jour de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime de Frais de Santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale et comprenant l'ensemble des garanties pour un niveau globalement supérieur à celles figurant au tableau en annexe, peuvent ne pas remettre en cause leur propre accord et ne pas rejoindre l'organisme désigné à l'article 8 ci-dessus.

En tout état de cause, la participation de l'employeur devra être au moins équivalente en valeur à celle définie par l'article 6 du présent accord.

Article 9

Commission nationale paritaire de suivi

La commission nationale paritaire aura en charge le suivi de l'accord, à savoir d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par l'organisme assureur désigné.

Elle se réunira une fois par an. L'assureur sera chargé au cours de cette réunion de présenter son rapport sur les comptes de la convention selon les dispositions de l'article 4 du décret N° 90-769 du 30 août 1990.

Article 10

Date d'effet

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel et, de ce fait, deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective précitée.

Par conséquent, les entreprises sont tenues d'affilier leurs salariés, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf celles concernées par les dispositions de l'article 8 du présent accord.

Une notice d'information sera rédigée par SMI (Société Mutualiste Interprofessionnelle), et remise par l'employeur

à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Article 11

Modalités de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail.

Article 12

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

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

Annexe 1 - Tableaux de garanties

Mod. par Avenant n° 4, 30 oct. 2020, étendu par arr. 31 mai 2021, JO 9 juin, applicable à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivant du Code du travail pour l'exercice du droit d'opposition et au plus tôt au 1^{er} janvier 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

Garanties	Remboursements Garanties conventionnelles - en complément de la Sécurité Sociale Dans la limite des frais réels engagés
Hospitalisation médicale et chirurgicale (Hors ambulatoire)	
Frais de soins et séjour en secteur conventionné	100 % du TM
Frais de soins et séjour en secteur non conventionné	De 0 % à 20 % de la BR
Dépassement d'honoraires secteur conventionné ou non	165 % de la BR médecins DPTM / 120 % de la BR médecins non DPTM *
Forfait hospitalier	Frais réels
Participation forfaitaire actes lourds	Frais réels
Chambre particulière	25 € par jour
Soins courants	
Honoraires médicaux	
Consultations - visites généralistes	50 % de la BR médecins DPTM / 30 % de la BR médecin non DPTM *
Consultations - visites spécialistes	100 % de la BR médecins DPTM / 80 % de la BR médecin non DPTM *
Analyses et examens de laboratoire	40 % de la BR
Honoraires paramédicaux (kinésithérapeutes, infirmiers, orthophonistes, pédicure, orthopédiste, sages femmes)	40 % de la BR
Actes de chirurgie en cabinet ou en ambulatoire	170 % de la BR médecins DPTM / 130 % de la BR médecins non DPTM *
Radiologie	
Actes d'imagerie - d'échographie	50 % de la BR médecins DPTM / 30 % de la BR médecins non DPTM *
Actes techniques médicaux	50 % de la BR médecins DPTM / 30 % de la BR médecins non DPTM

Garanties	Remboursements Garanties conventionnelles - en complément de la Sécurité Sociale Dans la limite des frais réels engagés
Médicaments	100 % du TM
Matériel médical	40 % BR
Transport terrestre	35 % de la BR
Dentaire	
Prothèses 100 % santé(1)	Frais réels (2)
Prothèses hors panier 100 % santé (3)	190 % de la BR + 300 € par an
Soins	100 % TM
Orthodontie	100 % de la BR
Optique En optique, les forfaits en euros s'entendent sécurité sociale incluse et sont pris en charge à 100 % du TM à minima. 1 équipement (monture + 2 verres) avec un maximum de 100 € par monture : pour les adultes (16 ans et plus), tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue avec un maximum d'un équipement annuel. Pour les enfants jusqu'à 15 ans inclus, renouvellement à 1 an avec possibilité d'un renouvellement anticipé. (4)	
Équipements 100 % santé(1)	Frais réels (2)
Équipements à tarifs libres :	
Monture	100 € par bénéficiaire
2 Verres simples	266 € par bénéficiaire
1 verre simple et 1 verre complexe/hypercomplexe	266 € par bénéficiaire
2 verres complexes ou hypercomplexes	266 € par bénéficiaire
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale (adultes)	390 % BR + 250 € par année civile et par bénéficiaire
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale (adulte)	100 € par année civile et par bénéficiaire
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale (enfants)	390 % BR + 125 € par année civile et par bénéficiaire
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale (enfants)	100 € par année civile et par bénéficiaire
Aides auditives Le remboursement d'aides auditives est limité à un équipement tous les 4 ans (4)	
Équipements 100 % santé(1)	Frais réels (2) à partir du 1 ^{er} janvier 2021
Équipements à tarifs libres	40 % de la BR + 560 € et à partir du 1 ^{er} janvier 2021 dans la limite de 1700 € (y compris le remboursement de la sécurité sociale) par oreille
Maternité forfait par naissance, doublé en cas de naissance gémellaire	200 €
Actes non pris en charge par la sécurité sociale	
Sevrage tabagique médicaments, patches	50 € par an
Diététicien consultation	30 € dans la limite de 2 consultations par an
Ostéopathie dans le cadre d'une médecine manuelle pratiquée par un médecin ou kinésithérapeute possédant un diplôme d'état	40 € dans la limite de 2 consultations par an
Vaccins non pris en charge par la Sécurité Sociale (prescrit médicale-ment)	100 € par an
Actes de prévention Ensemble des actes prévus par l'arrêté du 8 juin 2006	100 % du TM
SMI Assistance	Garanties souscrites auprès de FIDELIA

Garanties	Remboursements Garanties conventionnelles - en complément de la Sécurité Sociale Dans la limite des frais réels engagés
Prestations de l'année 2020	
<p>BR = Base de remboursement de la Sécurité Sociale. TM = Ticket Modérateur.</p> <p>En secteur non conventionné, les remboursements sont limités au tarif d'Autorité.</p> <p>DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée ; ces dispositifs regroupent l'OPTAM (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée), l'OPTAM-CO (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique) et le Contrat d'Accès aux Soins.</p> <p>Les médecins ayant adhéré à l'un de ces dispositifs s'engagent à pratiquer des dépassements d'honoraires modérés. Pour savoir si votre médecin adhère à l'un de ces dispositifs ou non, rendez-vous sur http://ameli-direct.ameli.fr/.</p> <p>* Pour les médecins non DPTM : le cumul du remboursement de la Sécurité sociale et de la mutuelle est plafonné à 200 % de la BR, quel que soit le régime et la situation géographique.</p> <p>(1) Équipements 100 % santé tels que définis réglementairement.</p> <p>(2) Prise en charge «frais réels» plafonnée aux honoraires limite de facturation, aux prix limites de vente et aux plafonds du contrat «responsable» définis à l'article R 871-2 du Code de la Sécurité sociale.</p> <p>(3) Les inlays onlays et les prothèses dentaires du panier reste à charge maîtrisé seront pris en charge dans la limite des honoraires limites de facturation.</p> <p>(4) Les délais de renouvellement débutent à partir de la dernière date de remboursement du régime obligatoire.</p> <p>Les présentes garanties sont en conformité avec les règles relatives aux contrats dits «responsables» fixées par l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et ses textes d'application et ce, afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrat ; les garanties sont susceptibles d'évoluer en fonction des modifications des règles relatives à ces dits contrats. Elles respectent également la réglementation 100 % santé.</p>	

Base + option 1

Garanties	Remboursements Garanties conventionnelles - en complément de la Sécurité Sociale Dans la limite des frais réels engagés	Option 1 Garanties facultatives - en complément de la Sécurité Sociale En complément des garanties base Dans la limite des frais réels engagés
Hospitalisation médicale et chirurgicale (Hors ambulatoire)		
Frais de soins et séjour en secteur conventionné	100 % du TM	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 80 % de la BR médecins non DPTM *
Frais de soins et séjour en secteur non conventionné	De 0 % à 20 % de la BR	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 80 % de la BR médecins non DPTM *
Dépassement d'honoraires secteur conventionné ou non	165 % de la BR médecins DPTM / 120 % de la BR médecins non DPTM *	+ 300 % de la BR médecins DPTM / + 0 % de la BR médecins non DPTM
Forfait hospitalier	Frais réels	Frais réels
Participation forfaitaire actes lourds	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière	25 € par jour	+ 40 € par jour
Soins courants		
Honoraires médicaux		
Consultations - visites généralistes	50 % de la BR médecins DPTM / 30 % de la BR médecin non DPTM *	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 100 % de la BR médecins non DPTM *
Consultations - visites spécialistes	100 % de la BR médecins DPTM / 80 % de la BR médecin non DPTM *	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 50 % de la BR médecins non DPTM *
Analyses et examens de laboratoire	40 % de la BR	+ 100 % de la BR
Honoraires paramédicaux (kinésithérapeutes, infirmiers, orthophonistes, pédicure, orthopédiste, sages femmes)	40 % de la BR	+ 100 % de la BR
Actes de chirurgie en cabinet ou en ambulatoire	170 % de la BR médecins DPTM / 130 % de la BR médecins non DPTM *	+ 300 % de la BR médecins DPTM / + 0 % de la BR médecins non DPTM *

Garanties	Remboursements Garanties conventionnelles - en complément de la Sécurité Sociale Dans la limite des frais réels enga- gés	Option 1 Garanties facultatives - en complé- ment de la Sécurité Sociale En complément des garanties base Dans la limite des frais réels enga- gés
Radiologie		
Actes d'imagerie - d'échographie	50 % de la BR médecins DPTM / 30 % de la BR médecins non DPTM *	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 100 % de la BR médecins non DPTM *
Actes techniques médicaux	50 % de la BR médecins DPTM / 30 % de la BR médecins non DPTM *	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 100 % de la BR médecins non DPTM *
Médicaments	100 % du TM	100 % du TM
Matériel médical	40 % BR	+ 300 € par année civile
Transport terrestre	35 % de la BR	+ 100 % de la BR
Dentaire		
Prothèses 100 % santé(1)	Frais réels (2)	
Prothèses hors panier 100 % santé (3)	190 % de la BR + 300 € par an	+ 200 € par année civile
Soins	30 % de la BR	+ 100 % de la BR
Orthodontie	100 % de la BR	+ 50 % BR
Optique En optique, les forfaits en euros s'entendent sécurité sociale incluse et sont pris en charge à 100 % du TM à minima. 1 équipement (monture + 2 verres) avec un maximum de 100 € par monture : pour les adultes (16 ans et plus), tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue avec un maximum d'un équipement annuel. Pour les enfants jusqu'à 15 ans inclus, renouvellement à 1 an avec possibilité d'un renouvellement anticipé. (4)		
Équipements 100 % santé(1)	Frais réels (2)	
Équipements à tarifs libres :		
Monture	100 € par bénéficiaire	Néant
2 Verres simples	266 € par bénéficiaire	+ 54 €
1 verre simple et 1 verre complexe/hypercomplexe	266 € par bénéficiaire	+ 125 €
2 verres complexes ou hypercomplexes	266 € par bénéficiaire	+ 125 €
Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale (adultes)	390 % BR + 250 € par année civile et par bénéficiaire	+ 125 € par année civile
Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale (adulte)	100 € par année civile	+ 50 € par année civile
Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale (enfants)	390 % BR + 125 € par année civile et par bénéficiaire	+ 125 € par année civile
Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale (enfants)	100 € par année civile	+ 50 € par année civile
Aides auditives Le remboursement d'aides auditives est limité à un équipement tous les 4 ans (4)		
Équipements 100 % santé (1)	Frais réels (2) à partir du 1 ^{er} janvier 2021	
Équipements à tarifs libres	40 % de la BR + 560 €	+ 240 €
	et à partir du 1 ^{er} janvier 2021 dans la limite de 1700 € (y compris le rembour- sement de la Sécurité Sociale) par oreille	
Maternité forfait par naissance, doublé en cas de naissance gémellaire	200 €	+ 300 €
Actes non pris en charge par la sécurité sociale		
Sevrage tabagique médicaments, patches	50 € par an	Néant

Garanties	Remboursements Garanties conventionnelles - en complément de la Sécurité Sociale Dans la limite des frais réels enga- gés	Option 1 Garanties facultatives - en complé- ment de la Sécurité Sociale En complément des garanties base Dans la limite des frais réels enga- gés
Diététicien consultation	30 € dans la limite de 2 consulta- tions par an	Néant
Ostéopathie dans le cadre d'une médecine manuelle pratiquée par un mé- decin ou kinésithérapeute possédant un diplôme d'état	40 € dans la limite de 2 consulta- tions par an	Néant
Vaccins non pris en charge par la Sécurité sociale (prescrit médicale- ment)	100 € par an	+ Frais réels
Actes de prévention Ensemble des actes prévus par l'arrêté du 8 juin 2006	100 % du TM	
SMI Assistance	Garanties souscrites auprès de FIDELIA	
Prestations de l'année 2020		

Base + option 2

Garanties	Remboursements Garanties conventionnelles - en complément de la Sécurité Sociale Dans la limite des frais réels enga- gés	Option 2 Garanties facultatives - en complé- ment de la Sécurité Sociale En complément des garanties base Dans la limite des frais réels enga- gés
Hospitalisation médicale et chirurgicale (Hors ambulatoire)		
Frais de soins et séjour en secteur conventionné	100 % du TM	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 80 % de la BR médecins non DPTM *
Frais de soins et séjour en secteur non conventionné	De 0 % à 20 % de la BR	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 80 % de la BR médecins non DPTM *
Dépassement d'honoraires secteur conventionné ou non	165 % de la BR médecins DPTM / 120 % de la BR médecins non DPTM *	+ 300 % de la BR médecins DPTM / + 0 % de la BR médecins non DPTM
Forfait hospitalier	Frais réels	Frais réels
Participation forfaitaire actes lourds	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière	25 € par jour	+ 60 € par jour
Soins courants		
Honoraires médicaux		
Consultations - visites généralistes	50 % de la BR médecins DPTM / 30 % de la BR médecin non DPTM *	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 100 % de la BR médecins non DPTM *
Consultations - visites spécialistes	100 % de la BR médecins DPTM / 80 % de la BR médecin non DPTM *	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 50 % de la BR médecins non DPTM *
Analyses et examens de laboratoire	40 % de la BR	+ 100 % de la BR
Honoraires Paramédicaux (kinésithérapeutes, infirmiers, orthopho- nistes, pédicure, orthopédiste, sages femmes)	40 % de la BR	+ 100 % de la BR
Actes de chirurgie en cabinet ou en ambulatoire	170 % de la BR médecins DPTM / 130 % de la BR médecins non DPTM *	+ 300 % de la BR médecins DPTM / + 0 % de la BR médecins non DPTM *

Garanties	Remboursements Garanties conventionnelles - en complément de la Sécurité Sociale Dans la limite des frais réels enga- gés	Option 2 Garanties facultatives - en complé- ment de la Sécurité Sociale En complément des garanties base Dans la limite des frais réels enga- gés
Radiologie		
Actes d'imagerie - d'échographie	50 % de la BR médecins DPTM / 30 % de la BR médecins non DPTM *	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 100 % de la BR médecins non DPTM *
Actes technique médicaux	50 % de la BR médecins DPTM / 30 % de la BR médecins non DPTM *	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 100 % de la BR médecins non DPTM *
Médicaments	100 % du TM	100 % du TM
Matériel médical	40 % BR	+ 400 € par année civile
Transport terrestre	35 % de la BR	+ 100 % de la BR
Dentaire		
Prothèses 100 % santé (1)	Frais réels (2)	
Prothèses hors panier 100 % santé(3)	190 % de la BR + 300 € par an	+ 200 € par an
Soins	30 % de la BR	+ 100 % de la BR
Orthodontie	100 % de la BR	+ 150 % de la BR
Optique En optique, les forfaits en euros s'entendent sécurité sociale incluse et sont pris en charge à 100 % du TM à minima. 1 équipement (monture + 2 verres) avec un maximum de 100 € par monture : pour les adultes (16 ans et plus), tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue avec un maximum d'un équipement annuel. Pour les enfants jusqu'à 15 ans inclus, renouvellement à 1 an avec possibilité d'un renouvellement anticipé.(4)		
Équipements 100 % santé (1)	Frais réels (2)	
Équipements à tarifs libres :		
Monture	100 € par bénéficiaire	Néant
2 Verres simples	266 € par bénéficiaire	+ 54 €
1 verre simple et 1 verre complexe/hypercomplexe	266 € par bénéficiaire	+ 194 €
2 verres complexes ou hypercomplexes	266 € par bénéficiaire	+ 325 €
Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale (adultes)	390 % BR + 250 € par année civile et par bénéficiaire	+ 125 € par année civile
Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale (adulte)	100 € par année civile	+ 150 € par année civile
Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale (enfants)	390 % BR + 125 € par année civile et par bénéficiaire	+ 125 € par année civile
Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale (enfants)	100 € par année civile	+ 150 € par année civile
Aides auditives Le remboursement d'aides auditives est limité à un équipement tous les 4 ans (4)		
Équipements 100 % santé (1)	Frais réels(2) à partir du 1 ^{er} janvier 2021	
Équipements à tarifs libres	40 % de la BR + 560 €	+ 690 €
	et à partir du 1 ^{er} janvier 2021 dans la limite de 1700 € (y compris le rembour- sement de la Sécurité Sociale) par oreille	
Maternité forfait par naissance, doublé en cas de naissance gémellaire	200 €	+ 400 €
Actes non pris en charge par la sécurité sociale		
Sevrage tabagique médicaments, patches	50 € par an	Néant

Garanties	Remboursements Garanties conventionnelles - en complément de la Sécurité Sociale Dans la limite des frais réels engagés	Option 2 Garanties facultatives - en complément de la Sécurité Sociale En complément des garanties base Dans la limite des frais réels engagés
Diététicien consultation	30 € dans la limite de 2 consultations par an	Néant
Ostéopathie dans le cadre d'une médecine manuelle pratiquée par un médecin ou kinésithérapeute possédant un diplôme d'état	40 € dans la limite de 2 consultations par an	40 € dans la limite de 2 consultations par an
Vaccins non pris en charge par la Sécurité Sociale (prescrit médicalement)	100 € par an	+ Frais réels
Actes de prévention		
Ensemble des actes prévus par l'arrêté du 8 juin 2006	100 % du TM	
SMI assistance	Garanties souscrites auprès de FIDELIA	
Prestations de l'année 2020		

Accord du 15 novembre 2012

[Étendu par arr. 19 août 2013, JO 28 août applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Mod. par Avenant n° 1, 3 déc. 2013, étendu par arr. 15 oct. 2014, JO 31 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et Viandes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

UNSA AA ;

CFE-CGC SNCOA.

NDLR : l'arrêté du 19 août 2013 (JO, 28 août) portant extension de l'accord du 15 novembre 2012 a été annulé par le Conseil d'État avec effet au 1^{er} mai 2016 (CE, 15 déc. 2015, n° 372880)⁽¹⁾. Pour l'analyse de l'arrêt se reporter à la partie Jurisprudence.

(1)

Conseil d'État statuant au contentieux

N° 372880

Association pour la promotion de la concurrence dans le secteur de l'assurance collective (APAC)

M. Frédéric Puigserver

Rapporteur

M. Rémi Decout-Paolini

Rapporteur public

Séance du 30 novembre 2015

Lecture du 15 décembre 2015

République Française

Au nom du peuple français

Le Conseil d'État statuant au contentieux

(Section du contentieux, 1^{ère} et 6^{ème} sous-sections réunies)

Sur le rapport de la 1^{ère} sous-section de la Section du contentieux

Vu la procédure suivante :

Par une requête, un nouveau mémoire et trois mémoires en réplique, enregistrés les 18 octobre 2013 et 16 février, 1^{er} octobre, 24 novembre et 27 novembre 2015 au secrétariat du contentieux du Conseil d'État, l'Association pour la promotion de la concurrence dans le secteur de l'assurance collective (APAC) demande au Conseil d'État :

1°) d'annuler pour excès de pouvoir l'arrêté du ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt du 19 août 2013 portant extension d'un accord national de travail relatif à la création d'un régime conventionnel de prévoyance dans la coopération bétail et viande ;

2°) de déclarer que l'accord du 15 novembre 2012 relatif à la prévoyance dans le champ de la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande est nul ;

3°) de mettre à la charge de l'État la somme de 10 000 euros et à celle de l'Organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance et de la Caisse centrale de prévoyance Mutuelle Agricole la somme de 5 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

— la Constitution ;

- le code rural et de la pêche maritime ;
- le code du travail ;
- la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 ;
- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Frédéric Puigserver, maître des requêtes,
- les conclusions de M. Rémi Decout-Paolini, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, avant et après les conclusions, à la SCP Thouin-Palat, Boucard, avocat de l'Association pour la promotion de la concurrence dans le secteur de l'assurance collective, et à la SCP Masse-Dessen, Thouvenin, Coudray, avocat de l'Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, de la Caisse centrale de prévoyance Mutuelle Agricole, de l'Union nationale des syndicats autonomes agriculture-agroalimentaire, du Syndicat national de la coopération agricole CFE-CGC, de la Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC-Agri, de la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes Force ouvrière et de la Fédération nationale de la coopération bétail et viande ;

Sur les conclusions tendant à ce que l'accord du 15 novembre 2012 soit déclaré nul :

1. Considérant qu'en égard au caractère de droit privé que présente l'accord collectif national du 15 novembre 2012 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande, la juridiction judiciaire aurait seule compétence pour en prononcer la nullité ; que, dès lors, le Conseil d'État est incompétent pour connaître des conclusions présentées à cette fin par l'association requérante ;

Sur les conclusions tendant à l'annulation pour excès de pouvoir de l'arrêté du ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt du 19 août 2013 :

2. Considérant qu'aux termes de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale : « À moins qu'elles ne soient instituées par des dispositions législatives ou réglementaires, les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale sont déterminées soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé » ; qu'aux termes de l'article L. 911-2 du même code : « Les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'aptitude et du risque chômage (...) » ; qu'il résulte de l'article L. 727-3 du code rural et de la pêche maritime que « les accords collectifs ayant pour objet exclusif la détermination des garanties mentionnées à l'article L. 911-1 [du code de la sécurité sociale] au profit des seuls salariés agricoles sont étendus par arrêté du ministre chargé de l'agriculture après avis motivé de la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective » ;

3. Considérant qu'aux termes de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction antérieure à sa modification par la loi du 23 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2014 : « Lorsque les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 prévoient une mutualisation des risques dont ils organisent la couverture auprès d'un ou plusieurs organismes mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques ou d'une ou plusieurs institutions mentionnées à l'article L. 370-1 du code des assurances, auxquels adhèrent alors obligatoirement les entreprises relevant du champ d'application de ces accords, ceux-ci comportent une clause fixant dans quelles conditions et selon quelle périodicité les modalités d'organisation de la mutualisation des risques peuvent être réexaminées. La périodicité du réexamen ne peut excéder cinq ans. / Lorsque les accords mentionnés ci-dessus s'appliquent à une entreprise qui, antérieurement à leur date d'effet, a adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent de celui prévu par les accords pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent, les dispositions du second alinéa de l'article L. 132-23 du code du travail sont applicables » ;

En ce qui concerne les fins de non-recevoir opposées en défense :

4. Considérant, en premier lieu, que l'association requérante a pour but, en vertu de l'article 2 de ses statuts, de promouvoir la concurrence dans le domaine de la protection sociale complémentaire et, à cette fin, d'introduire toute action contentieuse dans l'intérêt de ses membres ; qu'il ressort des pièces du dossier que, par une délibération du 12 septembre 2013, le conseil d'administration a donné mandat au président, conformément à l'article 12 des statuts, pour engager toute action en justice, en particulier devant le juge administratif, destinée à assurer le respect de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 déclarant que l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale est contraire à la Constitution ; que, par suite, les fins de non-recevoir tirées du défaut d'intérêt à agir de l'APAC et du défaut de qualité de son président pour introduire un recours pour excès de pouvoir contre l'arrêté d'extension attaqué doivent être écartées ;

5. Considérant, en second lieu, que, par l'article 6 de l'accord collectif national du 15 novembre 2012, les parties à cet accord ont désigné l'Organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance (OCIRP) pour assurer la mutualisation de la garantie rente d'éducation et la Caisse centrale de prévoyance Mutuelle Agricole (CCPMA) pour assurer la mutualisation des autres garanties prévues par l'accord, en précisant que : « Ces désignations sont établies, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour une durée maximale de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord (...) » ;

6. Considérant que, ainsi que le fait valoir le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, les stipulations de l'article 6 de l'accord du 15 novembre 2012 reprennent celles de l'article 5 de l'accord du 25 février 2003 relatif au choix des organismes de prévoyance chargés d'assurer la mutualisation des garanties relatives au décès, à l'incapacité, à l'invalidité des 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégories ainsi qu'à l'aptitude partielle d'origine professionnelle et à l'aptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle, étendu par un arrêté du 4 novembre 2003, et de l'article 4 de l'avenant n° 110 du 25 novembre 2004, s'agissant de l'aptitude à la conduite des chauffeurs, étendu par un arrêté du 17 juin 2005 ; que, toutefois, eu égard à la durée de validité limitée des accords conclus en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et à la logique de négociation inhérente à leur conclusion, un arrêté étendant un tel accord ne peut être regardé comme purement confirmatif d'un précédent arrêté ayant le même objet en tant qu'il étend des stipulations reprenant celles de l'accord précédemment en vigueur ; qu'au surplus, compte tenu des autres modifications apportées à l'économie générale des accords auxquels celui du 15 novembre 2012 se substitue, la portée des stipulations désignant les organismes chargés d'assurer la mutualisation des garanties couvertes se trouve modifiée ; que, par suite, les défendeurs ne sont pas fondés à soutenir que l'arrêté du 19 août 2013 aurait un caractère purement confirmatif et que, par suite, les conclusions tendant à son annulation seraient tardives et, ainsi, irrecevables ;

En ce qui concerne la légalité de l'arrêté attaqué :

7. Considérant que, par une décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013, le Conseil constitutionnel a déclaré l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur à la date de l'arrêté attaqué, contraire à la Constitution ; qu'il a énoncé que cette déclaration d'inconstitutionnalité prenait effet à compter de la publication de sa décision mais n'était pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de cette publication et liant les entreprises à celles qui sont régies par le code des assurances, aux institutions relevant du titre III du code de la sécurité sociale et aux mutuelles relevant du code de la mutualité ;

8. Considérant que le Conseil constitutionnel a ainsi entendu préserver l'application jusqu'à leur terme, tel qu'il résulte de leurs stipulations et des dispositions du premier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, des actes contractuels, déjà conclus sur le fondement de cet article, en vertu desquels les entreprises ont une obligation d'adhésion à un organisme ou une institution chargé de la mutualisation des risques dont ces accords organisent la couverture ; qu'en revanche, sa décision fait obstacle à ce que l'autorité ministérielle puisse légalement, après la date à laquelle sa déclaration d'inconstitutionnalité a pris effet, étendre les stipulations d'un accord prévoyant une telle obligation d'adhésion et ainsi imposer à des entreprises qui, n'étant pas adhérentes à l'une des organisations d'employeurs signataires de l'accord, n'étaient pas liées par celui-ci ;

9. Considérant, par suite, que l'arrêté attaqué, adopté le 19 août 2013, ne pouvait légalement étendre l'accord du 15 novembre 2012, dont l'article 6 désigne, sur le fondement de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'OCIRP et la CCPMA comme seuls organismes assureurs pour assurer la mutualisation, respectivement, de la garantie rente d'éducation et des autres garanties prévues par l'accord ; que les dispositions de l'arrêté étendant les stipulations de l'article 6 de l'accord ne sont pas divisibles des autres dispositions de l'arrêté ;

10. Considérant que les autres moyens de la requête ne sont pas de nature à entraîner l'annulation de l'arrêté attaqué ;

11. Considérant qu'il résulte de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin de poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne, que l'association requérante est fondée à demander l'annulation de l'arrêté attaqué ;

En ce qui concerne les conséquences de l'illégalité de l'arrêté attaqué :

12. Considérant, toutefois, que l'annulation rétroactive de l'arrêté attaqué serait à l'origine de graves inconvénients quant aux droits, en matière de protection complémentaire, des salariés exerçant leur activité dans la branche ; qu'ainsi, une telle annulation aurait, dans les circonstances de l'espèce, des conséquences manifestement excessives ; que, dès lors, eu égard aux effets de l'annulation, et afin de permettre aux partenaires sociaux de conclure un nouvel accord et au ministre chargé de l'agriculture de l'étendre, il y a lieu, d'une part, compte tenu du motif de cette annulation, de la différer jusqu'au 1^{er} mai 2016 ; qu'il y a lieu, d'autre part, de prévoir que, sous réserve des actions contentieuses engagées avant le 30 novembre 2015 contre les actes pris sur son fondement, les effets de l'arrêté attaqué antérieurement à son annulation doivent être regardés comme définitifs ;

Sur les conclusions tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

13. Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'État le versement à l'Association pour la promotion de la concurrence dans le secteur de l'assurance collective d'une somme de 3 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ; que les dispositions de cet article font, en revanche, obstacle à ce qu'il soit fait droit aux conclusions de l'OCIRP et de la CCPMA tendant aux mêmes fins ; qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de faire droit aux conclusions de l'APAC tendant aux mêmes fins dirigées contre l'OCIRP et la CCPMA ;

DECIDE :

Article 1^{er} : L'arrêté du ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt du 19 août 2013 portant extension d'un accord national de travail relatif à la création d'un régime conventionnel de prévoyance dans la coopération bétail et viande est annulé. Cette annulation prendra effet le 1^{er} mai 2016.

Article 2 : Sous réserve des actions contentieuses engagées avant le 30 novembre 2015 contre les actes pris sur son fondement, les effets produits par l'arrêté du ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt du 19 août 2013 portant extension d'un accord national de travail relatif à la création d'un régime conventionnel de prévoyance dans la coopération bétail et viande antérieurement à son annulation sont regardés comme définitifs.

Article 3 : L'État versera à l'Association pour la promotion de la concurrence dans le secteur de l'assurance collective une somme de 3 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 4 : Le surplus des conclusions de l'Association pour la promotion de la concurrence dans le secteur de l'assurance collective est rejeté.

Article 5 : Les conclusions de l'OCIRP et de la CCPMA présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 6 : La présente décision sera notifiée à l'Association pour la promotion de la concurrence dans le secteur de l'assurance collective, à l'Organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance, à la Caisse centrale de prévoyance Mutuelle Agricole, à l'Union nationale des syndicats autonomes agriculture-agroalimentaire, premier défendeur dénommé, et au ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt. Les autres défendeurs seront informés de la présente décision par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin, Coudray, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, qui les représente devant le Conseil d'État.

Préambule

Les partenaires sociaux de la Convention Collective Nationale des coopératives et SICA Bétail et Viande sont institué le 25 février 2003 un accord collectif national visant à mettre en place un régime de prévoyance destiné à couvrir l'ensemble des salariés relevant de cette convention collective. Ce régime de prévoyance comprend les garanties suivantes :

- Décès ;
- Incapacité ;
- Invalidité 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie.

Par ailleurs, ce régime couvre également les garanties spécifiques aux risques professionnels, tels que :

- L'inaptitude partielle d'origine professionnelle ;
- L'inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Cependant, étaient exclus des garanties «inaptitude» les personnels couverts par la garantie «inaptitude à la conduite» prévue, à l'origine, par l'avenant n° 75 du 8 février 1990, auquel s'est substitué l'avenant n° 110 du 25 novembre 2004, modifié par l'avenant n° 123 du 23 septembre 2009.

Aussi, dans un souci de clarification, les partenaires sociaux ont décidé :

- de refondre l'ensemble de ces textes relatifs à la prévoyance des salariés relevant de la Convention Collective Nationale des Coopératives et SICA Bétail et Viande en un seul accord ;
- de procéder à des aménagements de garanties ;
- de mettre le présent accord en conformité avec le décret du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

À cet égard, il est précisé que les partenaires sociaux ont mis en place, via le présent accord, un régime de prévoyance collectif et obligatoire. Toutefois, compte tenu de la spécificité de certaines professions au sein de la branche, ce régime de prévoyance prévoit des garanties «inaptitude» dont le service des prestations est subordonné au respect de certaines conditions. Aussi, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une renégociation desdites garanties si ces dernières ne sont pas conformes au régime social de faveur.

Le présent accord supprime et remplace les textes suivants, à compter de sa date d'effet :

- L'accord collectif national du 25 février 2003 relatif à la création d'un régime conventionnel de Prévoyance ;
- L'avenant n° 110 du 25 novembre 2004 ;
- L'avenant n° 123 du 23 septembre 2009.

Le présent accord est applicable obligatoirement aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Conven-

tion Collective Nationale des Coopératives et SICA Bétail et Viande du 21 mai 1969.

Les dispositions du présent accord se substituent, dès leur date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des dispositions relatives à la prévoyance contenues dans les accords antérieurs.

Titre 1

Régime de prévoyance

Article 1

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance, l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail relevant des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Coopératives et SICA Bétail et Viande du 21 mai 1969.

Article 2

Garanties

Mod. par Avenant n° 1, 3 déc. 2013, étendu par arr. 15 oct. 2014, JO 31 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Bétail et Viandes.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFE CGC SNCOA ;

CFTC AGRI.

Les bénéficiaires visés à l'article 1 du présent accord bénéficient des garanties suivantes :

Article 2.1

Garantie Décès toutes causes

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, il est prévu le versement des prestations suivantes :

Garanties	Niveau des prestations
Capital Décès de base	100 % du salaire brut annuel
Majoration conjoint	50 % du salaire brut annuel
Majoration enfant à charge	25 % du salaire brut annuel
Rente éducation*	6 % du salaire brut annuel jusqu'à son 12 ^{ème} anniversaire
	8 % du salaire brut annuel de son 12 ^{ème} à son 18 ^{ème} anniversaire
	10 % du salaire brut annuel de son 18 ^{ème} à son 26 ^{ème} anniversaire, si celui-ci est apprenti, étudiant ou demandeur d'emploi inscrit au Pôle Emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage.
	10 % du salaire brut annuel, sans limitation de durée, pour l'enfant de plus de 26 ans reconnu avant son 21 ^{ème} anniversaire en état d'invalidité équivalente à l'invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil.
* Le montant de la rente éducation est doublé si l'enfant est orphelin de père et mère.	

Le salaire brut annuel servant au calcul du capital décès de base est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'événement ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

Le salaire de base servant au calcul de la rente éducation correspond au salaire effectivement versé au participant dans sa dernière catégorie d'emploi par l'entreprise qui l'occupait en dernier lieu et qui a donné lieu au paiement de cotisations OCIRP au titre de l'année précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Article 2.2

Garantie Allocation d'Obsèques

La garantie a pour objet le versement au salarié bénéficiaire d'une indemnité forfaitaire fixée à 100 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès du conjoint, du cocontractant d'un PACS, du concubin

ou d'un enfant à charge du salarié.

Article 2.3 **Garantie Incapacité temporaire de travail**

(Avenant n° 1, 3 déc. 2013, étendu)

Nature de la prestation

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie, un accident du travail, de trajet ou une maladie professionnelle ou un accident de la vie privée, il est servi des indemnités journalières complémentaires dans les conditions déterminées ci-après.

Point de départ de la prestation

Accident du Travail, de trajet ou Maladie Professionnelle

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou de trajet, une maladie professionnelle reconnus comme tels par le régime social de base (MSA ou Sécurité Sociale), le versement d'indemnités journalières prévues au titre de la garantie incapacité temporaire de travail intervient après une franchise de 90 jours discontinus, consommée sur un ou plusieurs arrêts de travail décompté(s) sur l'exercice civil de survenance et selon les modalités définies comme suit :

- Dès le 1^{er} jour suivant le délai de franchise en cas de :
 - Continuité d'indemnisation pour un arrêt de travail en cours ;
 - Nouvel arrêt de travail lié à un même accident du travail ou maladie professionnelle intervenant moins de 6 mois après une reprise.
- Après un nouveau délai de franchise de 30 jours discontinus, en cas de tout nouvel arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou de trajet, une maladie professionnelle, intervenant au cours du même exercice civil et espacés de moins de 6 mois.

Accident ou maladie d'origine non professionnelle

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle, le versement d'indemnités journalières prévues au titre de la garantie incapacité temporaire de travail intervient après une franchise de 90 jours continus, décomptée à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail.

- En cas de nouvel arrêt de travail lié à un même accident ou une même maladie d'origine non professionnelle intervenant moins de 6 mois après une reprise : pas de nouveau délai de franchise.
- En cas de tout nouvel arrêt de travail consécutif à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle, dont la cause n'est pas liée à un ou des arrêt(s) précédent(s), survenu au cours de l'exercice civil, et dès lors que le décompte des 90 jours continus a déjà été appliqué sur l'exercice : application d'un nouveau délai de franchise de 30 jours continus.
- Lorsque la période d'arrêt de travail consécutive à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle est à cheval sur deux exercices civils, le décompte de la franchise ayant débuté sur l'exercice précédent se poursuit sur l'exercice suivant jusqu'à atteindre les 90 jours de franchise.

Montant de la prestation

Accident du Travail, de Trajet ou Maladie Professionnelle

Les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions définies ci-dessus bénéficient d'une indemnisation à hauteur de 78 % de la 365^{ème} partie du salaire annuel brut (SAB), sous déduction des indemnités journalières brutes du régime social de base (MSA ou Sécurité Sociale).

Accident ou Maladie d'origine non professionnelle

Les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions définies ci-dessus bénéficient d'une indemnisation à hauteur de 70 % de la 365^{ème} partie du salaire annuel brut (SAB), sous déduction des indemnités journalières brutes du régime social de base (MSA ou Sécurité Sociale).

Durée de service et cessation de la prestation

Les prestations complémentaires sont versées, après application des délais de franchise précités, tant que la période d'incapacité est indemnisée par le régime social de base (MSA ou Sécurité Sociale) au titre des indemnités journalières, soit au plus tard jusqu'au 1 095^{ème} jour d'arrêt de travail. Elles cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise totale du travail ;
- lors de la mise en invalidité ;
- au décès ;

- à la liquidation de la pension vieillesse.

Limitation de la prestation

Le cumul des prestations du régime de base, des prestations du régime complémentaire de prévoyance et d'un éventuel revenu d'activité ou de remplacement ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire net d'activité.

Salaire pris en compte pour le calcul de la prestation

Le salaire brut annuel servant de base au calcul des prestations incapacité est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

Article 2.4

Garantie Invalidité 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie - Garantie Incapacité Permanente Professionnelle (Avenant n° 1, 3 déc. 2013, étendu)

Définition de l'Invalidité et de l'Incapacité Permanente Professionnelle

A

Invalidité

L'invalidité est définie par référence au régime de base de la Sécurité Sociale tel que prévu aux articles L. 341-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale qui s'appliquent au régime de protection sociale des salariés agricoles. En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1 ^{ère} catégorie :	Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
2 ^{ème} catégorie :	Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
3 ^{ème} catégorie :	Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie

B

Incapacité Permanente Professionnelle

Il s'agit de la reconnaissance d'une incapacité permanente d'origine professionnelle telle que définie à l'article L. 434-2 du Code de la sécurité sociale entraînant le versement d'une rente au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles et correspondant

- (soit à un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et moins de 66 % ;
- soit à un taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66 %.

Nature et montant des prestations

— En cas d'invalidité reconnue avant l'âge légal de départ à la retraite, l'Institution verse une rente complémentaire au régime de base MSA ou Sécurité sociale.

Montant de la prestation Invalidité 1^{ère}, 2^{ème}, 3^{ème} catégorie

En cas d'invalidité 1^{ère} catégorie reconnue par le régime de base : 42 % du salaire annuel brut (SAB)

En cas d'invalidité 2^{ème} catégorie reconnue par le régime de base : 70 % du salaire annuel brut (SAB)

En cas d'invalidité 3^{ème} catégorie reconnue par le régime de base : 76 % du salaire annuel brut (SAB)

Le montant de la prestation s'entend y compris les prestations brutes servies par le régime de base et l'éventuel salaire partiel brut perçu par le salarié.

— En cas d'Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 33 % du salarié et reconnue avant l'âge légal de départ à la retraite, l'Institution verse une rente complémentaire au régime de base MSA ou Sécurité sociale.

Montant de la prestation Incapacité Permanente Professionnelle

En cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 % : 50 % du salaire annuel brut (SAB)

En d'incapacité permanente professionnelle totale d'un taux égal ou supérieur à 66 % : 76 % du salaire annuel brut (SAB)

Le montant de la prestation s'entend y compris les prestations brutes servies par le régime de base et l'éventuel salaire partiel brut perçu par le salarié.

Dispositions communes aux prestations d'invalidité et incapacité permanente professionnelle

-
- La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que l'assuré bénéficie d'une rente du régime social de base (MSA ou Sécurité Sociale) ;
 - Les prestations cessent à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime social de base, ou en cas de décès;
 - Le cumul des prestations du régime de base, des prestations du régime complémentaire de prévoyance et d'un revenu éventuel d'activité ou de remplacement ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait continué à travailler normalement.

Le salaire annuel brut servant de base au calcul des prestations invalidité et incapacité permanente professionnelle est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

Article 2.5

Inaptitude partielle d'origine professionnelle

Le bénéfice de la garantie est ouvert aux salariés remplissant cumulativement les conditions suivantes :

- Justifier d'une ancienneté de 10 ans dans la profession ;
- Ne pas être couvert par la garantie inaptitude à la conduite prévue au titre 2 du présent accord ;
- Ne pas être pris en charge au titre des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité définies aux articles 2-3 et 2-4 du présent accord ;
- Être reconnu inapte au poste occupé par le médecin du travail du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;
- Être reclassé dans l'entreprise dans un autre emploi entraînant une diminution de salaire.

Détermination de l'ancienneté dans la profession

Pour la détermination de l'ancienneté dans la profession au titre de la garantie inaptitude partielle d'origine professionnelle, est pris en compte l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi ou les conventions collectives nationales n° 3179 ou IDCC n° 1534 et n° 3612 ou IDCC n° 7001), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la Convention Collective Nationale des coopératives et SICA Bétail et Viande ou de la Convention Collective Nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, dans leur totalité quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas des conventions collectives nationales précitées.

Lorsque ces périodes intermédiaires comprennent des périodes de chômage, indemnisées par le régime d'assurance chômage, celles-ci seront prises en compte pour la détermination de l'ancienneté dès lors qu'elles seront inférieures à 12 mois consécutifs.

Le salarié remplissant les conditions définies ci-dessus, perçoit une rente égale à 50 % du différentiel entre le salaire de référence avant reclassement et le salaire de référence après reclassement, dans la limite d'une indemnisation égale à 15 % du salaire de référence avant reclassement.

Le salaire mensuel servant de référence au calcul des prestations inaptitude partielle est :

- D'une part 1/12^{ème} du salaire annuel brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'ouverture du droit à la garantie du régime inaptitude, limité à la tranche B, à l'exclusion des éléments de rémunération à caractère exceptionnel ;
- «Et d'autre part, 1/12^{ème} du nouveau salaire annuel brut que percevra le salarié au cours des 12 mois suivant l'ouverture du droit à la garantie du régime inaptitude, limité à la tranche B.

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- Décès du salarié ;
- Attribution d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail ;
- Liquidation de la pension vieillesse du régime de base (MSA ou Sécurité Sociale) ;
- Rupture du contrat de travail ;
- Réintégration au poste de travail initial en cas d'amélioration des capacités physiques constatées par le médecin du travail ou à un poste dont la rémunération est équivalente au poste initial ;
- Bénéfice d'un régime de préretraite totale.

Article 2.6

Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle

Conditions communes aux garanties inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle

Compte tenu des contraintes inhérentes aux métiers dans la profession, le bénéfice des garanties inaptitude totale

d'origine professionnelle ou non professionnelle est ouvert aux salariés remplissant cumulativement les conditions suivantes :

- Ne pas être couvert par la garantie inaptitude à la conduite prévue au titre 2 du présent accord ;
- Ne pas être pris en charge au titre des garanties définies aux articles 2.3 et 2.4 du présent accord ;
- Être reconnu totalement inapte à exercer tout poste dans l'entreprise par le médecin du travail, et ce quelle qu'en soit la cause.

Détermination de l'ancienneté dans la profession

Pour la détermination de l'ancienneté dans la profession au titre des garanties inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle, est pris en compte l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi ou les conventions collectives nationales n° 3179 ou IDCC n° 1534 et n° 3612 ou IDCC n° 7001), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la Convention Collective Nationale des coopératives et SICA Bétail et Viande ou de la Convention Collective Nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, dans leur totalité quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas des conventions collectives nationales précitées.

Lorsque ces périodes intermédiaires comprennent des périodes de chômage, indemnisées par le régime d'assurance chômage, celles-ci seront prises en compte pour la détermination de l'ancienneté dès lors qu'elles seront inférieures à 12 mois consécutifs.

Salaire pris en compte pour le calcul des prestations

Le salaire brut annuel servant de base au calcul des prestations inaptitude totale est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

Cessation des prestations

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- Décès du salarié ;
- Nouvel emploi retrouvé à un niveau égal ou supérieur de rémunération (le niveau de rémunération est apprécié selon le salaire annuel de référence) ;
- Ouverture des droits à taux plein de la pension vieillesse du régime de base (MSA ou Sécurité Sociale) ;
- Bénéfice d'un régime de préretraite totale.

Article 2.6.1

Inaptitude totale d'origine non professionnelle

Outre les conditions communes décrites à l'article 2.6, le bénéfice de la garantie inaptitude totale d'origine non professionnelle est subordonné au respect des conditions suivantes :

- Justifier d'une ancienneté de 5 ans dans la profession ;
- Être âgé de 55 ans au moins ;

Le salarié remplissant l'ensemble des conditions définies ci-dessus perçoit, à compter de la date de rupture de son contrat de travail, une rente égale à 15 % du salaire brut de référence.

Article 2.6.2

Inaptitude totale d'origine professionnelle

Les salariés respectant les conditions communes définies à l'article 2.6 ci-dessus et justifiant d'une condition d'ancienneté de 5 ans dans la profession bénéficient des prestations ci-après :

Salariés de 50 ans et moins de 55 ans : 15 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut de référence sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi.

Salarié de 55 ans et moins de 57 ans : 25 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation dans la limite de 12 % du salaire annuel brut de référence sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi.

Salarié de 57 ans et plus : 30 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation dans la limite de 15 % du salaire annuel brut de référence sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières

années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi.

Pour le bénéfice des prestations indiquées ci-dessus, l'âge du salarié est apprécié au jour de la déclaration d'incapacité totale d'origine professionnelle ; l'évolution ultérieure de l'âge du salarié n'a donc pas d'incidence sur l'évolution du niveau des prestations ci-dessus.

L'indemnisation persiste totalement ou partiellement dans les cas suivants :

— Nouvel emploi retrouvé à un niveau inférieur de rémunération à celui de l'emploi ayant donné lieu à une décision d'incapacité totale, jusqu'à concurrence de la rente prévue ci-dessus ;

— «Nouvel emploi retrouvé à temps partiel générant une diminution de la rémunération par rapport à l'emploi initial, ayant donné lieu à une décision d'incapacité totale, jusqu'à concurrence de la rente prévue ci-dessus.

Article 3 **Revalorisations**

À la fin de chaque exercice civil, le Conseil d'administration de CCPMA prévoyance fixe, pour l'exercice civil suivant, la valeur du point servant à la revalorisation du salaire de référence pour le calcul des prestations servies par CCPMA prévoyance ainsi que sa date d'effet.

S'agissant plus spécifiquement de la garantie incapacité partielle d'origine professionnelle, telle que prévue à l'article 2.5 du présent accord, l'indemnisation sera révisée chaque année en fonction :

— Du nouveau salaire brut annuel ;

— Du salaire avant reclassement ayant servi de base au calcul de la prestation, réévalué en fonction des augmentations conventionnelles de salaire, de l'évolution des primes d'ancienneté et de fin d'année conventionnelles appliquées dans la branche.

Pour les rentes éducation prévues par le présent accord, la revalorisation des prestations relève de la décision du Conseil d'Administration de l'OCIRP.

Article 4 **Cotisations et répartition**

Mod. par Avenant n° 1, 3 déc. 2013, étendu par arr. 15 oct. 2014, JO 31 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Bétail et Viandes.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFE CGC SNCOA ;

CFTC AGRI.

— «Taux de cotisations applicables à l'ensemble des salariés à l'exception des chauffeurs salariés visés au titre 2 du présent accord»

Les taux de cotisations assis sur le salaire brut annuel limité à la tranche B sont définis comme suit :

Au 1^{er} janvier 2014

	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069 %	0,221 %	0,29 %
Rente éducation	0,02 %	0,10 %	0,12 %
Obsèques	0,01 %	0,01 %	0,02 %
Incapacité partielle d'origine professionnelle	0,03 %	0,05 %	0,08 %
Incapacité totale d'origine professionnelle ou non	0,01 %	0,01 %	0,02 %
Incapacité Temporaire	0,39 %	0,00 %	0,39 %
Incapacité permanente (invalidité)	0,00 %	0,48 %	0,48 %
Cotisation temporaire* liée à la réforme des retraites			

	Part salariale	Part employeur	Total
Total	0,529 %	0,871 %	1,40 %
* La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.			

Au 1^{er} janvier 2015

	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069 %	0,221 %	0,29 %
Rente éducation	0,02 %	0,10 %	0,12 %
Obsèques	0,01 %	0,01 %	0,02 %
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03 %	0,05 %	0,08 %
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01 %	0,01 %	0,02 %
Incapacité Temporaire	0,39 %	0,00 %	0,39 %
Incapacité permanente (invalidité)	0,047 %	0,558 %	0,605 %
Cotisation temporaire* liée à la réforme des retraites	0,102 %	0,168 %	0,27 %
Total	0,679 %	1,116 %	1,795 %
* La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.			

Au 1^{er} janvier 2016

	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069 %	0,221 %	0,29 %
Rente éducation	0,02 %	0,10 %	0,12 %
Obsèques	0,01 %	0,01 %	0,02 %
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03 %	0,05 %	0,08 %
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01 %	0,01 %	0,02 %
Incapacité Temporaire	0,39 %	0,00 %	0,39 %
Incapacité permanente (invalidité)	0,094 %	0,636 %	0,730 %
Cotisation temporaire* liée à la réforme des retraites	0,102 %	0,168 %	0,27 %
Total	0,726 %	1,194 %	1,92 %
* La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.			

Au 1^{er} janvier 2017

	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069 %	0,221 %	0,29 %
Rente éducation	0,02 %	0,10 %	0,12 %
Obsèques	0,01 %	0,01 %	0,02 %
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03 %	0,05 %	0,08 %

	Part salariale	Part employeur	Total
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01 %	0,01 %	0,02 %
Incapacité Temporaire	0,39 %	0,00 %	0,39 %
Incapacité permanente (invalidité)	0,094 %	0,636 %	0,730 %
Cotisation temporaire* liée à la réforme des retraites	0,102 %	0,168 %	0,27 %
Total	0,726 %	1,194 %	1,92 %
* La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.			

Au 1^{er} janvier 2018

	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069 %	0,221 %	0,29 %
Rente éducation	0,02 %	0,10 %	0,12 %
Obsèques	0,01 %	0,01 %	0,02 %
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03 %	0,05 %	0,08 %
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01 %	0,01 %	0,02 %
Incapacité Temporaire	0,39 %	0,00 %	0,39 %
Incapacité permanente (invalidité)	0,094 %	0,636 %	0,730 %
Cotisation temporaire* liée à la réforme des retraites			
Total	0,624 %	1,026 %	1,92 %
* La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.			

Les taux de cotisations sont répartis globalement à hauteur de :

- 62.20 % à la charge de l'employeur ;
- 37.80 % à la charge du salarié.

En ce qui concerne la répartition de la cotisation «incapacité temporaire», celle-ci a été fixée de manière à assurer aux salariés un niveau de prestations net optimisé. En cas d'évolution du contexte législatif, les parties conviennent de se réunir pour ré-examiner ce point.

Pour les personnels cadres et assimilés définis aux articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947, la participation de l'employeur définie ci-dessus entre dans le champ d'application de l'article 7 de ladite convention (couverture du risque décès des salariés cadres et assimilés).

Titre 2

Garantie inaptitude à la conduite

Article 5

Inaptitude à la conduite - Garantie spécifique aux chauffeurs salariés

Mod. par Avenant n° 1, 3 déc. 2013, étendu par arr. 15 oct. 2014, JO 31 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Bétail et Viandes.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFECCG SNCOA ;

Bénéficiaires de la garantie

Bénéficient de la garantie inaptitude à la conduite, les salariés répondant aux conditions suivantes :

Les salariés «chauffeurs» affectés d'une manière effective et permanente à un des emplois de conduite cités par la convention collective nationale des coopératives SICA Bétail et Viande, dont la durée de travail est au moins égale à 800 heures par an et affectés à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, EC ou D, sous réserve qu'ils justifient, à la date d'inaptitude à la conduite, des conditions d'ancienneté suivantes :

- de 15 ans s'ils sont âgés de moins de 50 ans ;
- de 16 ans s'ils sont âgés de moins de 49 ans ;
- de 17 ans s'ils sont âgés de moins de 48 ans.

Il est toutefois précisé que les salariés «chauffeurs» ne remplissant pas les conditions d'ouverture du droit à cette prestation tel que défini ci-dessus, bénéficient des garanties inaptitude partielle d'origine professionnelle (article 2.5 du présent accord) et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle (article 2.6 du présent accord).

Objet de la garantie

La garantie a pour objet la couverture du risque inaptitude à la conduite, pour raisons médicales, ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite consécutive :

- Au retrait de permis de conduire pour une durée indéterminée ;
- Au retrait du certificat spécial de capacité prononcé par le service de la médecine du travail dûment habilité ;
- À la déclaration d'inaptitude définitive à la conduite par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire ou de certificat spécial de capacité à la conduite.

Sont exclus de la garantie, les cas résultant :

- De l'éthylisme ;
- De la mutilation volontaire ;
- De causes médicales déjà présentes de façon indiscutable, lors du dernier renouvellement du permis effectué avant l'âge d'admission en tant que bénéficiaire de la garantie et qui faisaient parties d'affections incompatibles avec la délivrance ou le maintien du permis C, EC, D telles que fixées par l'arrêté du 21 décembre 2005 du Ministre chargé des transports et les arrêtés ultérieurs qui viendraient le réactualiser.

Modalités de prise en charge

La demande de prise en charge est présentée par le salarié ou l'entreprise.

Toute fausse déclaration entraînera :

- Le refus du dossier ;
- L'annulation du paiement des prestations.

Un médecin expert, choisi par l'institution de prévoyance, sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux, est seul habilité à statuer sur la prise en charge des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite.

En cas de désaccord entre le salarié et le médecin expert choisi par l'institution de prévoyance, les deux parties désignent un médecin arbitre dont la décision sera définitive.

Durée de versement des prestations

Le droit à prestations est acquis, après décision, du jour de la reconnaissance de l'inaptitude à la conduite par le médecin expert de l'institution, jusqu'au jour où intervient :

- Soit l'ouverture des droits à taux plein pour une pension de retraite ;
- Soit la prise en charge par le régime d'assurance chômage (Pôle Emploi) ;
- Soit la reprise d'une activité professionnelle dans un des emplois de conduite cités par la convention collective nationale des coopératives SICA Bétail et Viande, dont la durée de travail est au moins égale à 800 heures par an et affectés à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, EC ou D ;
- Soit la cessation de l'un des motifs ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite, tel que visé ci-dessus dans le point relatif à l'objet de la garantie.

Montant de la prestation

La prestation servie en cas d'inaptitude à la conduite est égale à 35 % de la dernière rémunération.

Le montant de la prestation est calculé sur la base de la moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que l'intéressé a ou aurait perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance

de l'incapacité à la conduite. Elle est revalorisée selon l'évolution du point de retraite complémentaire ARRCO.

Limitation de la prestation

Le bénéfice de la prestation ne peut conduire à un cumul avec toute autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque incapacité pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite.

Reclassement dans l'entreprise

Lorsque le salarié inapte à la conduite, bénéficiaire de la garantie, est reclassé dans l'entreprise, la prestation perçue par l'intéressé au titre de la présente garantie ne peut être supérieure à la différence entre 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée (sur la base du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée), perçue au titre de l'ancien emploi de conduite et le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels.

Taux de cotisation des chauffeurs salariés - (Avenant n° 1, 3 déc. 2013, étendu)

Les taux de cotisations applicables aux chauffeurs salariés pour les prestations prévues au Titre 1 et au Titre 2 du présent accord sont définis comme suit :

Au 1^{er} janvier 2014

	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069 %	0,221 %	0,29 %
Rente éducation	0,02 %	0,10 %	0,12 %
Obsèques	0,01 %	0,01 %	0,02 %
Inaptitude à la conduite	0,06 %	0,09 %	0,15 %
Incapacité Temporaire	0,39 %	0,00 %	0,39 %
Incapacité permanente (invalidité)	0,00 %	0,48 %	0,48 %
Cotisation temporaire* liée à la réforme des retraites			
Total	0,549 %	0,901 %	1,45 %
* La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.			

Au 1^{er} janvier 2015

	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069 %	0,221 %	0,29 %
Rente éducation	0,02 %	0,10 %	0,12 %
Obsèques	0,01 %	0,01 %	0,02 %
Inaptitude à la conduite	0,06 %	0,09 %	0,15 %
Incapacité Temporaire	0,39 %	0,00 %	0,39 %
Incapacité permanente (invalidité)	0,047 %	0,558 %	0,605 %
Cotisation temporaire* liée à la réforme des retraites	0,102 %	0,168 %	0,27 %
Total	0,699 %	1,146 %	1,845 %
* La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.			

Au 1^{er} janvier 2016

	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069 %	0,221 %	0,29 %
Rente éducation	0,02 %	0,10 %	0,12 %
Obsèques	0,01 %	0,01 %	0,02 %
Inaptitude à la conduite	0,06 %	0,09 %	0,15 %
Incapacité Temporaire	0,39 %	0,00 %	0,39 %
Incapacité permanente (invalidité)	0,094 %	0,636 %	0,73 %
Cotisation temporaire* liée à la réforme des retraites	0,102 %	0,168 %	0,27 %
Total	0,746 %	1,224 %	1,97 %

* La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1^{er} janvier 2017

	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069 %	0,221 %	0,29 %
Rente éducation	0,02 %	0,10 %	0,12 %
Obsèques	0,01 %	0,01 %	0,02 %
Inaptitude à la conduite	0,06 %	0,09 %	0,15 %
Incapacité Temporaire	0,39 %	0,00 %	0,39 %
Incapacité permanente (invalidité)	0,094 %	0,636 %	0,73 %
Cotisation temporaire* liée à la réforme des retraites	0,102 %	0,168 %	0,27 %
Total	0,746 %	1,224 %	1,97 %

* La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1^{er} janvier 2018

	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069 %	0,221 %	0,29 %
Rente éducation	0,02 %	0,10 %	0,12 %
Obsèques	0,01 %	0,01 %	0,02 %
Inaptitude à la conduite	0,06 %	0,09 %	0,15 %
Incapacité Temporaire	0,39 %	0,00 %	0,39 %
Incapacité permanente (invalidité)	0,094 %	0,636 %	0,73 %
Cotisation temporaire* liée à la réforme des retraites			
Total	0,644 %	1,056 %	1,70 %

* La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

En ce qui concerne la répartition de la cotisation «incapacité temporaire», celle-ci a été fixée de manière à assurer

aux salariés un niveau de prestations net optimisé. En cas d'évolution du contexte législatif, les parties conviennent de se réunir pour ré-examiner ce point.

Les taux de cotisations sont assis sur le salaire brut annuel limité à la tranche B.

Le taux de cotisation pour la garantie inaptitude spécifique aux chauffeurs salariés s'établit à 0,15 %, la cotisation étant répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Titre 3

Dispositions générales

Article 6

Désignation des organismes assureurs

Les partenaires sociaux ont désigné :

— CCPMA Prévoyance, sise 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris, pour assurer la mutualisation des garanties prévues au présent accord, à l'exclusion des rentes d'éducation ;

— L'OCIRP, sis 10 rue Cambacères 75008 Paris, pour assurer la mutualisation de la garantie rente d'éducation. CCPMA Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et payer les prestations.

Ces désignations sont établies, conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, pour une durée maximale de cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord. Les partenaires sociaux se réuniront au plus tard six mois au moins avant l'échéance quinquennale pour réexaminer les modalités de la mutualisation du régime, vérifier que les objectifs professionnels sont réalisés dans les meilleures conditions, et apprécier les perspectives d'évolution du régime.

Article 7

Comité national paritaire de suivi

Un comité national paritaire de suivi de l'accord, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales et d'un nombre égal de membres de l'organisation patronale, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par les organismes assureurs désignés.

Ce comité se réunira une fois par an. L'assureur sera chargé au cours de cette réunion de présenter son rapport sur les comptes de la convention selon les dispositions de l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de l'article 4 du décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990.

Article 8

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur ou de résiliation du contrat d'assurance :

— Les prestations incapacité, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation par les organismes assureurs ;

— Les garanties décès sont maintenues au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité.

La revalorisation des prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur.

Article 9

Incidences d'un changement de champ conventionnel

Toute entreprise ne relevant plus du champ d'application conventionnel tel que défini dans le présent accord de branche sera tenue de payer une indemnité de résiliation conformément aux dispositions de l'article 31 de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Cette indemnité de résiliation correspond au différentiel entre le montant des provisions permettant de couvrir intégralement les engagements en application des articles 7 et 7-1 de la loi Evin et les provisions effectivement constituées à la date de résiliation du contrat d'assurance.

Cette indemnité de résiliation sera également due en cas de non reconduction des organismes assureurs désignés à l'article 6 ci-dessus.

Article 10

Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 et suivant du Code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré

ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les trois mois suivant la saisine.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de trois mois.

Article 11 **Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Une notice d'information sera rédigée par CCPMA Prévoyance et remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge, exclusions).

Article 12 **Dépôt et extension**

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et est déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

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

Annexe V - Formation professionnelle

Avenant n° 114 du 6 février 2006

[Étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 17 janv. 2007, applicable le jour suivant son dépôt soit le 12 avr. 2006]

Préambule

Les entreprises bétail et viande et leurs salariés sont confrontés :

- à des évolutions structurelles et concurrentielles majeures ayant un impact direct sur l'emploi et les qualifications ;
- à un marché du travail en pleine mutation qui exige une meilleure anticipation des compétences ;
- à la nécessité de développer l'attractivité de leurs métiers.

Dans ce contexte, la formation est perçue d'une part comme une composante essentielle du développement et de la pérennité des entreprises ainsi que des emplois de leurs salariés, d'autre part comme le moyen privilégié de prise en compte des aspirations de ces derniers, notamment en favorisant la construction de parcours professionnels mobilisant les différents dispositifs existants.

Ces parcours de progression professionnelle commencent, pour les salariés, dès leur intégration dans l'entreprise, notamment par le recours à des dispositifs tels que les contrats de professionnalisation et l'optimisation du tutorat ; ils se poursuivent à travers le développement, l'enrichissement de leurs compétences dans les différents emplois occupés, notamment par le recours au dispositif des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ils se poursuivent également à travers la reconnaissance des compétences acquises, des savoir-faire par le biais des classifications hiérarchiques des emplois, la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle ou encore des procédures de validation des acquis de l'expérience.

Ces parcours de progression professionnelle doivent prendre en compte également la nécessité de favoriser l'égalité hommes - femmes dans l'accès à la formation professionnelle ainsi que l'aménagement de la seconde partie de carrière professionnelle, notamment par des actions spécifiques favorisant le maintien des aptitudes et compétences des seniors et la transmission de leur savoir-faire.

Afin de permettre aux entreprises bétail et viande et à leurs salariés de poursuivre et développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux ont décidé de définir, par le présent accord, les modalités de mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle tout au long de la vie en recourant aux dispositifs prévus par la loi du 4 mai 2004.

Titre I

Dispositions préliminaires

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Coopératives et SICA Bétail et Viande du 21 mai 1969.

Il se substitue de plein droit aux dispositions ayant le même objet contenues dans les accords antérieurs.

Article 2

Objet

Le présent accord a notamment pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre dans les entreprises relevant du champ d'application visé au précédent article, des dispositions du titre 1^{er} de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et de ses textes d'application.

Il concerne :

- le professionnalisation (contrats et périodes),
- le droit individuel à la formation,
- la création et les missions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche Coopération Bétail et viande,

Il pourra être complété, si nécessaire, en fonction des besoins et des évolutions intervenues dans la branche.

Titre II

La professionnalisation

Article 3

Le contrat de professionnalisation

Article 3.1

Objet et finalité du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou par l'acquisition d'une qualification prévue à l'article L. 900-3 du Code du travail :

- qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale des Coopératives et Sica Bétail et Viande (avenant n° 113 à la convention collective nationale en date du 20 mai 2005),
- qualification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche bétail et viande.

Article 3.2

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, quel que soit leur niveau de formation :
 - m** soit pour leur dispenser une formation leur permettant d'acquérir ou d'accéder à une qualification professionnelle
 - m** soit pour compléter leur formation initiale
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, sans condition de durée ni d'inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation favorise leur retour vers l'emploi.

Article 3.3

Règles générales relatives au contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de type particulier, soit à durée déterminée d'une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée peut être portée à 24 mois pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
- les personnes dont la qualification ne correspond pas à la nature des qualifications requises.

Il en est de même pour l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu à durée indéterminée.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés dans le cadre de l'action de professionnalisation sont au minimum de 20 % de la durée de ladite action. Elles peuvent être portées à 40 % de la durée de l'action pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle et pour celles dont la qualification ne correspond pas à l'objectif de professionnalisation du contrat.

Article 3.4

Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation percevront, pendant la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation, qu'ils soient titulaires ou non d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle d'un niveau équivalent ou supérieur, une rémunération minimale fixée comme suit :

- salariés âgés de 16 à 25 ans révolus : 100 % du SMIC
- salariés âgés de 26 ans à 44 ans révolus : 95 % du salaire minimum conventionnel du poste effectivement occupé pendant la durée de l'action de professionnalisation, sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC
- salariés âgés de 45 ans et plus : 100 % du salaire minimum conventionnel du poste effectivement occupé pendant la durée de l'action de professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC.

Article 3.5

Financement des contrats de professionnalisation

L'ensemble des coûts relatifs aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation du contrat de professionnalisation est pris en charge par OPCA 2 sur la base d'un forfait horaire porté à 10 euros dans la branche bétail et viande.

Si l'action de professionnalisation a pour finalité l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), la prise en charge par OPCA 2 s'effectuera sur la base horaire de 15 euros.

Article 3.6

Tutorat

Les partenaires sociaux, conscients de l'importance qu'il convient d'apporter à l'accueil, à la formation, et au suivi dans l'entreprise de chaque salarié nouvellement recruté en contrat de professionnalisation conviennent de mettre en place un dispositif de tutorat. À cet effet, l'employeur désignera, parmi les salariés volontaires et notamment parmi les salariés en fin de carrière, un tuteur pour accompagner toute personne sous contrat de professionnalisation.

Pour exercer la mission de tuteur, tout salarié devra justifier d'une expérience minimale professionnelle de deux ans dans une qualification ou un secteur en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé dans le contrat.

Les tuteurs ont pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et guider les salariés au cours de leur contrat de professionnalisation, le tuteur exerçant ses fonctions simultanément à l'égard de deux salariés au plus ; lorsque le tuteur exerce effectivement une fonction de management dans l'atelier ou le service dans lequel s'exerce l'action de formation, il ne peut assurer sa mission tutorale qu'à l'égard d'un seul salarié,
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail,
- de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- de contribuer à l'évaluation des compétences acquises,
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'assurer éventuellement la liaison avec les organismes chargés de la formation ou l'accompagnement des salariés à l'extérieur de l'entreprise.

Préalablement à l'exercice de sa première mission, le tuteur devra bénéficier d'une formation spécifique préalable incluant un volet pédagogique.

La valorisation de la fonction tutorale se traduira par une priorité d'accès, pour le tuteur, aux actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) soutenues par l'entreprise et une prise en compte de cette fonction dans le cadre de sa gestion de carrière. Si l'exercice de la fonction tutorale est partie intégrante de la mission du salarié, elle doit être prise en compte dans l'attribution de sa classification. Si tel n'est pas le cas et s'il assure cette fonction tutorale de façon temporaire, elle devra donner lieu au versement d'un complément de rémunération.

Article 4

La période de professionnalisation

Article 4.1

Objet et finalité

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation en alternance, le maintien dans l'emploi ou l'évolution de salariés en poste dans les entreprises.

Article 4.2

Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés sous contrat à durée indéterminée :

- ayant vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum de six mois dans la dernière entreprise qui les emploie,
- dont la qualification n'est plus en adéquation au regard des évolutions technologiques ou organisationnelles de l'entreprise, dans le cadre des priorités retenues par la branche et définies ci-après,
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
- reprenant une activité professionnelle après un congé maternité ou un congé parental d'éducation,
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du travail et notamment les salariés amenés à changer d'orientation professionnelle suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Article 4.3

Actions prioritaires

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche,
- d'acquérir une qualification figurant sur une liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche,
- de participer à une action de formation entrant dans les orientations et priorités arrêtées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Bétail et Viande,
- de bénéficier de toute formation participant au maintien dans son emploi ou à sa reconversion.

En ce qui concerne les salariés âgés de 45 ans et plus, ceux-ci bénéficieront, à partir de 45 ans, d'un entretien au cours duquel seront examinés leurs besoins spécifiques de formation. Cet entretien pourra être renouvelé, à la demande des salariés concernés, tous les trois ans.

Au vu des résultats de cet entretien, ces salariés pourront bénéficier d'un accès prioritaire au dispositif des périodes de professionnalisation.

Article 4.4

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Les actions de formation des périodes de professionnalisation se déroulent prioritairement pendant le temps de travail. Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

En cas de mobilisation du DIF à l'initiative du salarié, la durée de formation réalisée hors temps de travail sera limitée à 50 % des droits ouverts au titre du DIF auxquels s'ajoutent, en application de l'article L. 982-4 du Code du travail, 80 heures sur une même année civile.

Lorsque la période de professionnalisation s'exerce à l'initiative de l'employeur, la durée de formation réalisée hors temps de travail ne pourra excéder 50 % des heures acquises au titre du DIF (référence calcul), sans pouvoir être imputée sur ce même DIF.

Dans ces deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par les textes en vigueur.

Article 4.5

Financement de la période de professionnalisation

La mise en œuvre de la période de professionnalisation est subordonnée à l'acceptation de prise en charge par

OPCA 2 dans la limite des frais réellement engagés plafonnée à hauteur de 25 euros par heure.

Article 4.6

Tutorat

Les partenaires sociaux engagent les entreprises à recourir au tutorat pour les périodes de professionnalisation.

Titre III

Droit individuel à la formation

Article 5

Le droit individuel à la formation

Article 5.1

Objet/définition

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) est un dispositif qui permet au salarié de s'engager dans des actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience avec l'accord de son employeur.

Article 5.2

Bénéficiaires et principes de calcul

Tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), disposant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie annuellement d'un Droit Individuel à la Formation d'une durée de 20 heures par an, cumulable sur six ans, soit 120 heures au maximum.

Tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), disposant d'une ancienneté de 4 mois consécutifs ou non dans les douze derniers mois, bénéficie annuellement (Terme exclu de l'extension par arr. 14 déc. 2006, JO 17 janv. 2007) d'un Droit Individuel à la Formation (DIF) d'une durée proportionnelle à son temps de présence, sur la base de vingt heures par an, plafonné à 120 heures.

Tout salarié à temps partiel répondant aux conditions ci-dessus bénéficie d'un DIF calculé proportionnellement à son temps de travail. Par dérogation, tout salarié à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 4/5^{ème} de la durée légale du temps de travail, bénéficie d'un Droit Individuel à la Formation (DIF) de 20 heures par an.

Les salariés employés sous contrat d'apprentissage ainsi que ceux sous contrat de professionnalisation sont expressément exclus du dispositif DIF.

Article 5.3

Ouverture des droits

Les partenaires sociaux choisissent l'année civile comme période de référence pour le calcul du Droit Individuel à la Formation ; pour les salariés ayant au minimum un an d'ancienneté, les droits à DIF sont mobilisables au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Chaque salarié sous contrat à durée indéterminée ayant un an d'ancienneté est informé individuellement de ses droits à DIF, cumulés et arrêtés au 31 décembre de l'année précédente, au plus tard à la fin du deuxième mois de l'année civile.

(Al. exclu de l'extension par arr. 14 déc. 2006, JO 17 janv. 2007) Chaque salarié sous contrat à durée déterminée est informé individuellement de ses droits à DIF à la fin du deuxième mois de l'année civile suivante.

— Pour la période transitoire allant du 7 mai 2004 au 31 décembre 2004 :

m Les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et ceux à temps partiel au 4/5^{ème} de la durée légale du temps de travail, entrés dans l'entreprise au plus tard le 7 mai 2004, bénéficient au 1^{er} janvier 2005 d'un Droit Individuel à la Formation de 20 heures.

m Les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et ceux à temps partiel au 4/5^{ème} de la durée légale du temps de travail, entrés dans l'entreprise entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2004, bénéficient d'un Droit Individuel à la Formation proratisé, soit 1,67 heure par mois.

— À partir du 1^{er} janvier 2005, pour les salariés entrés en cours d'année civile, les droits à DIF sont calculés pro-rata temporis sur la base d'1,67 heure par mois.

Article 5.4

Suspension du contrat de travail

Sont prises en compte, pour le calcul du Droit Individuel à la Formation (DIF), les périodes de suspension de contrat de travail suivantes :

— accident du travail et maladie professionnelle,

-
- congé de maternité ou d'adoption,
 - congé de paternité,
 - maladie,

lorsque ces périodes sont assimilées par le Code du travail ou la convention collective, à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

Article 5.5

Modalités de mise en œuvre

Le Droit Individuel à la Formation s'exerce à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur.

La demande doit être formulée par écrit et faire l'objet d'un courrier en recommandé avec accusé de réception, dans le délai de 3 mois avant le début de l'action de formation envisagée.

Elle devra comporter obligatoirement les mentions suivantes :

- objectif de la formation
- programme
- calendrier (dates et durée de l'action, horaires)
- lieu
- coût
- identité du prestataire.

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation, l'employeur dispose d'un délai d'un mois à réception de la demande conforme, pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur, dans le délai d'un mois calendaire à compter de la réception de la demande complète, est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

Dans le cas où l'employeur n'est pas d'accord avec le choix de l'action de formation, il fait connaître son refus par un écrit motivé.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur durant deux années civiles consécutives sur le choix de l'action de formation au titre du Droit Individuel à la Formation, OPCA 2 assure en priorité la prise en charge financière de l'action, dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF), sous réserve que l'action corresponde à ses priorités et critères. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à OPCA 2 le montant de l'allocation de formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du Code du travail, et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article 983-1. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Le Droit Individuel à la Formation se déroule en dehors du temps de travail. Il peut également s'exercer en partie pendant le temps de travail, après accord écrit entre l'employeur et le salarié.

La formation exercée pendant le temps de travail donne lieu au maintien de la rémunération.

La formation exercée en dehors des heures de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation définie par les textes en vigueur.

Article 5.6

Actions de formation prioritaires

Compte tenu de la volonté des partenaires sociaux de s'attacher prioritairement aux besoins de formation des salariés les moins qualifiés ou les moins formés, les parties conviennent de retenir prioritairement les axes suivants :

- lutte contre l'illettrisme,
- priorité d'examen des actions de réorientation professionnelle en faveur des personnes de plus de 45 ans,
- actions de formation ayant pour but l'obtention d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale des Coopératives et SICA Bétail et Viande (avenant n° 113 à la convention collective nationale en date du 20 mai 2005),
- actions de formation ayant pour but l'obtention d'une qualification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- actions de formation ayant pour but l'obtention d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche Bétail et Viande.
- actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle,
- actions de développement des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier de la branche bétail et viande,
- actions de validation des acquis de l'expérience (VAE),

— bilans de compétences.

Ces actions pourront être précisées ou modifiées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche Bétail et Viande (CPNEFP).

Article 5.7

Cessation du contrat de travail

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute lourde, l'employeur précise dans la notification du licenciement les droits acquis par le salarié au titre du DIF et la possibilité qui lui est offerte de demander avant la fin du préavis, une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Cette somme doit permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation sous réserve que ladite action soit engagée dans un délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou que le salarié soit dispensé par son employeur de l'effectuer.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin de délai-congé.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, le DIF n'est pas mobilisable.

Article 5.8

Transférabilité du DIF d'un salarié à l'intérieur d'un groupe

1 - Transfert d'un salarié à l'intérieur d'un groupe :

En cas de transfert d'un salarié entre deux entreprises entrant dans le champ d'application d'un même accord de groupe, ou à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe de sociétés au sens de l'article L. 439-1 du Code du travail, le salarié conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises avant sa mutation, au titre du DIF.

2 - En cas de licenciement pour motif économique :

Lorsqu'un salarié, relevant du champ d'application du présent accord, est licencié pour motif économique et qu'il retrouve, dans les douze mois suivant la date de rupture de son contrat de travail, un emploi dans une entreprise relevant du même champ d'application, il peut, sous réserve d'en informer son employeur au moment de son embauche, transférer dans la nouvelle entreprise le solde de ses droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

Dans ce cas :

— l'entreprise ayant procédé au licenciement économique établit un document attestant des droits à DIF acquis et non utilisés, document que le salarié remet à son nouvel employeur,

— les coûts pédagogiques correspondant à ses droits à DIF seront pris en charge par OPCA2,

— l'allocation formation correspondant au DIF acquis dans l'entreprise ayant procédé au licenciement économique sera versée par celle-ci à l'entreprise ayant procédé à l'embauche du salarié, sous réserve que l'action correspondante se déroule dans l'année suivant son embauche.

Article 5.9

Financement du Droit Individuel à la Formation pour les salariés en CDI

Les coûts pédagogiques, les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des stagiaires sont imputables sur le versement effectué par les entreprises au titre de la contribution «professionnalisation - DIF» telle que définie au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 du Code du travail.

L'allocation de formation et/ou le maintien de la rémunération sont pris en charge par les entreprises et imputables sur leur participation au financement de la formation professionnelle.

Article 5.10

Financement du Droit individuel à la Formation pour les salariés en CDD

Les coûts pédagogiques, les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des stagiaires ainsi que l'allocation de formation sont pris en charge par l'OPACIF collecteur du 1 % CIF-CDD dont relève l'entreprise, en fonction des priorités et des règles définies par ses instances paritaires.

Titre IV

Financements mutualisés

Article 6

Création de financements mutualisés

Mod. par Avenant n° 132, 8 avr. 2015, étendu par arr. 13 nov. 2015, JO 27 nov., applicable pour une durée déterminée de trois ans à compter du lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

SNCOA CFE CGC ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 135, 26 janv. 2017, étendu par arr. 29 août 2017, JO 8 sept. applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France bétail et viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFE CGC SNCOA ;

CFTC AGRI.

Article 6.1

La contribution «professionnalisation - DIF»

En application de la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, et des articles L. 951-1 4^{ème} alinéa et L. 952-1 3^{ème} alinéa du code du travail, les entreprises coopératives bétail et viande versent, à OPCA2, la contribution destinée notamment au financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation, au droit individuel à la formation, aux dépenses de fonctionnement de l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications.

Article 6.2

(Avenant n° 135, 26 janv. 2017, étendu) Mutualisation partielle de l'obligation «plan de formation»

Compte tenu de leur volonté :

- de favoriser l'accès à la formation des salariés des entreprises Bétail et Viande,
- de développer la mise en œuvre des dispositifs conventionnels et d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels,
- de favoriser les actions de formations spécifiques à la branche,
- d'accompagner tout projet collectif ou toute action de formation proposée dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche,

Les partenaires sociaux conviennent d'instituer, à cet effet, pour les entreprises coopératives Bétail et Viande d'au moins 11 salariés, une contribution additionnelle mutualisée.

Cette contribution annuelle de 0,08 % sera appelée au plus tard au 1^{er} mars 2017 sur la masse salariale de l'année précédente.

Article 6.3

(Avenant n° 132, 8 avr. 2015, étendu) Création d'une section professionnelle «Bétail et Viande»

Les partenaires sociaux demandent conjointement au Conseil d'Administration d'OPCALIM, la constitution en son sein, d'une commission financière «Bétail et Viande», composée paritairement d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative et d'un nombre égal de représentants employeurs de la branche Coopération Bétail et Viande.

La gestion de la contribution mutualisée visée à l'article 1 ci-dessus est confiée à OPCALIM dans le cadre de cette commission financière.

Titre V

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 7

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche

Les partenaires sociaux décident d'instituer une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dans la branche Coopération Bétail et Viande.

Cette Commission est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés et d'un nombre équivalent d'employeurs.

La présidence de la Commission est assurée annuellement, à tour de rôle, par un représentant d'une organisation patronale ou syndicale.

La CPNEFP de la branche se réunira en tant que de besoin et au minimum une fois par an.

Article 7.1

Missions de la CPNEFP Bétail et Viande

La Commission a pour objet d'étudier toutes les questions relevant de l'emploi et de la formation professionnelle. À cet effet, les missions de la Commission consistent notamment :

- à prendre tous contacts nécessaires avec l'ensemble des institutions et organisations publiques et privées jouant un rôle en matière d'emploi et de formation,
- à procéder à l'information réciproque des membres de la Commission sur la situation de l'emploi et son évolution dans la branche et engager toutes réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence,
- à proposer les missions et études à réaliser par l'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications, à suivre le déroulement des travaux qu'elle lui aura confiés et à s'assurer de leur bonne fin,
- à définir les orientations de la section professionnelle «Bétail et Viande» prévue à l'article 6 du titre IV du présent accord et constituée au sein d'OPCA2.

Plus particulièrement dans le domaine de la formation professionnelle, la Commission aura pour rôle, en complément des articles 3-1, 3-3, 4-3 et 5-6 du présent accord :

- En ce qui concerne la professionnalisation :
 - d'actualiser la liste des qualifications susceptibles d'être acquises par les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation au titre de l'article L. 900-3 du code du travail (article 3-1 du présent accord),
 - de préciser si nécessaire les publics pour lesquels la durée de l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à vingt-quatre mois ainsi que la liste des formations ou parcours de professionnalisation ouvrant droit au bénéfice de cette disposition (article 3-3 du présent accord),
 - de préciser les publics pour lesquels la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement peut être portée à 40 % ainsi que la liste des formations ou parcours de professionnalisation pouvant bénéficier de cette disposition (article 3-3 du présent accord),
 - de définir, pour la branche, les actions prioritaires ainsi que d'actualiser, en tant que de besoin, la liste des qualifications susceptibles d'être acquises par les bénéficiaires des périodes de professionnalisation (article 4-3 du présent accord).
 - En ce qui concerne le droit individuel à la formation (DIF)
 - de mettre à jour chaque fois que nécessaire la liste des actions considérées comme prioritaires dans la branche
 - En ce qui concerne les certificats de qualification professionnelle (CQP) institués dans la branche bétail et viande :
 - de procéder à la validation des CQP Bétail et Viande tant pour la création de nouveaux référentiels que l'actualisation des référentiels existants ainsi qu'à la validation du titre professionnel visé.
- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche Bétail et Viande informera la Commission Paritaire Nationale Interbranches de l'Emploi et de la Formation professionnelle dans la coopération agricole (CPNIEFP) des résultats de ses travaux et notamment transmettra toutes informations relatives :
- à l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans le secteur coopératif bétail et viande,
 - aux priorités de formations professionnelles retenues par la branche (actions et publics prioritaires) dans le cadre des dispositifs de la professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Titre VI

Dispositions générales

Article 8 **Clause de non dérogation**

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement, relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la Coopération Bétail et Viande, ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 9 **Suivi de l'accord**

Le suivi du présent accord est confié à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche, prévue au précédent titre.

Article 10 **Révision**

Le présent accord à durée indéterminée peut être révisé, en tout ou partie, par avenant se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, un projet sur le ou les articles concernés.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de deux mois suivant la réception de la demande de révision, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent accord restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau texte remplaçant la partie révisée.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application du présent accord.

Article 11 **Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé par chacune des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail.

Article 12 **Dépôt - Entrée en vigueur - Extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail. Il entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt.

Les parties demandent son extension.

Avenant n° 118 du 4 avril 2007

[Étendu par arr. 29 janv. 2008, JO 5 févr.]

Mod. par Avenant n° 121, 7 oct. 2008, étendu par arr. 3 sept. 2009, JO 16 sept.

Préambule

Par avenant n° 102 du 29 mai 2000 à la convention collective nationale du 21 mai 1969, les partenaires sociaux de la branche coopération Bétail et viande ont créé des certificats de qualification professionnelle (CQP) propres à leur secteur d'activité, complémentaires de la formation initiale et des diplômes existants.

Ainsi, en un premier temps, 7 CQP ont été créés, d'autres CQP pouvant être créés en fonction des besoins exprimés par les parties signataires.

À ce jour, compte tenu de la volonté réaffirmée des parties signataires :

- de promouvoir et développer une démarche de certification des qualifications professionnelles tant pour les salariés en alternance que pour les salariés en place ;
- d'assurer aux salariés des entreprises une reconnaissance et une valorisation de leurs compétences et une formation adaptée aux évolutions de leur métier ;
- d'optimiser et mettre en œuvre la gestion des emplois et compétences inhérente à la nouvelle classification conventionnelle des emplois (avenant n° 113 du 20 mai 2005) à la convention collective nationale et à l'accord du

6 février 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (avenant n° 114 à la convention collective nationale) ;

— d'actualiser et enrichir le dispositif CQP Bétail et viande existant.

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 102 du 29 mai 2000.

Article 1er **Champ d'application et durée**

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA Bétail et viande du 21 mai 1969. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2 **Certificats de qualification professionnelle (CQP) Bétail et viande**

Les différents certificats de qualification professionnelle Bétail et viande s'intitulent comme suit :

- CQP «Chauffeur collecte et livraison d'animaux de boucherie» ;
- CQP «Agent de centre de tri» ;
- CQP «Technicien de production en organisation de producteurs» ;
- CQP «Opérateur en 1^{re} transformation des viandes» ;
- CQP «Opérateur en 2^e transformation des viandes» ;
- CQP «Opérateur en piéçage de viande» ;
- CQP «Conducteur de machine(s) de fabrication et/ou de conditionnement» ;
- CQP «Opérateur en réception des matières premières» ;
- CQP «Opérateur chargé de la stabulation des animaux» ;
- CQP «Opérateur en préparation de commandes» ;
- CQP «Opérateur en nettoyage industriel» ;
- CQP «Opérateur en traitement des cuirs et peaux» ;
- CQP «Animateur d'équipe» ;
- CQP «Responsable d'atelier».

D'autres CQP pourront être créés en fonction des besoins exprimés par les parties signataires. Ils seront validés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) Bétail et viande et feront l'objet d'une annexe au présent avenant négociée en commission sociale mixte.

Les référentiels «Emploi» de ces différents CQP figurent en annexe I du présent accord.

Chaque référentiel pourra être modifié, en tant que de besoin, à la demande des partenaires sociaux, afin que les CQP soient adaptés au développement des techniques et des profils d'emploi.

Article 3 **Publics pouvant obtenir un certificat de qualification professionnelle**

Pourront accéder à l'acquisition d'un CQP, tous les salariés de l'entreprise salariés en place ou sous contrats en alternance.

La préparation d'un CQP peut résulter d'une initiative du salarié. Elle peut également être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur, après concertation et accord des salariés concernés, sans aucune condition d'ancienneté préalable.

Article 4 **Mise en œuvre des CQP dans les entreprises**

Tout projet de CQP doit faire préalablement l'objet d'un dossier élaboré par l'entreprise, sur la base d'un dossier type.

Ce dossier est envoyé au responsable formation de la branche qui l'instruit (assisté en tant que de besoin d'experts de la profession) et émet un avis de recevabilité transmis par écrit à l'entreprise dans un délai maximum de 1 mois.

a **Modalités d'évaluation des compétences**

Chacun des domaines de compétences définis par le référentiel concerné fera l'objet d'une évaluation dans les conditions suivantes :

1. Évaluation des connaissances par le formateur faisant l'objet d'un test : elle donne lieu à l'établissement par le formateur de la fiche de synthèse d'évaluation de fin de parcours.

2. Évaluation des savoir-faire par le tuteur : elle donne lieu à l'établissement par le tuteur de la fiche de synthèse d'évaluation de fin de parcours.

3. Évaluation finale de la maîtrise professionnelle du candidat par le jury : elle donne lieu à l'établissement par le jury, de la fiche de synthèse d'évaluation finale. À l'issue de cette évaluation, le jury décide de l'attribution ou non du CQP.

Cette évaluation finale n'est possible que si les évaluations 1 et 2 ci-dessus ont satisfait aux critères inscrits dans chaque référentiel. Néanmoins, selon le principe des unités capitalisables, chaque domaine de compétences peut être évalué séparément et demeure acquis pendant une durée de 2 ans.

Les différentes évaluations sont réalisées conformément à la grille d'évaluation figurant dans chaque référentiel CQP.

b

Préparation des épreuves d'évaluation

Chaque épreuve d'évaluation des connaissances est conçue par l'organisme de formation ou par l'entreprise lorsqu'il n'y a pas recours à un organisme de formation. Ces documents sont transmis au responsable formation de la branche un mois avant l'évaluation, pour validation.

Deux mois au plus tard avant la tenue des épreuves finales, l'entreprise devra informer le responsable formation de la branche des dates et lieux de déroulement souhaités pour la tenue du jury, afin qu'il puisse le constituer sous 15 jours.

Préalablement à l'évaluation finale par le jury, l'entreprise doit établir la liste des candidats qui passent l'épreuve finale, s'assurer que les livrets de suivi sont à jour et consultables par le jury, et préparer une synthèse des évaluations (théoriques et pratiques).

En ce qui concerne le CQP «Chauffeur collecte et livraison d'animaux de boucherie», pour certaines épreuves pratiques, l'évaluation peut se concevoir sur la base de cas de chargement, transport et déchargement, réalisés dans l'entreprise et proposés au candidat sous forme de montage vidéo.

En ce qui concerne le CQP «Animateur d'équipe», le CQP «Responsable d'atelier» et celui de «Technicien de production en organisations de producteurs», l'évaluation finale par le jury consiste en la présentation écrite et orale, par le candidat, d'un projet d'amélioration.

Article 5

Le rôle et la composition du jury du CQP

Lorsque les résultats à l'évaluation des connaissances et des savoir-faire sont satisfaisants, le candidat est présenté au jury national. Ce jury national est chargé de :

- confirmer les résultats de ces évaluations ;
- faire passer aux candidats les épreuves finales d'évaluation de la maîtrise professionnelle ;
- émettre un avis définitif sur la certification du candidat en fonction des résultats obtenus aux 3 évaluations.

Il est composé des personnes suivantes pour pouvoir délibérer :

- un représentant des employeurs et un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée ; la présence de l'un des deux étant nécessaire pour que le jury délibère valablement ;
- un représentant de l'organisation professionnelle à laquelle adhère l'entreprise ;
- le tuteur et le formateur peuvent participer au jury à titre consultatif.

Article 6

Délivrance du CQP

Le CQP est délivré par le président du jury, par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche Bétail et Viande (CPNEFP Bétail et viande).

Le diplôme est signé par le président de la CPNEFP Bétail et Viande.

En cas d'avis défavorable du président du jury, le candidat ou l'entreprise peuvent demander un nouvel examen du dossier par la CPNEFP.

Article 7

Niveau de qualification visé pour chaque CQP

Mod. par Avenant n° 121, 7 oct. 2008, étendu par arr. 3 sept. 2009, JO 16 sept.

Les personnes ayant obtenu le CQP, et dans la mesure où elles occupent un emploi faisant appel aux connaissances et savoir-faire liés à cet emploi, se verront attribuer les niveaux de classification ci-après :

Certificat de qualification professionnelle	Niveau et catégorie professionnelle
CQP «Chauffeur collecte et livraison d'animaux de boucherie»	III (ouvriers)
CQP «Agent de tri»	IV (ouvriers)
CQP «Technicien de production en organisation de producteurs»	IV (agents de maîtrise)
CQP «Opérateur en 1 ^{re} transformation des viandes»	II (ouvriers)
CQP «Opérateur en 2 ^e transformation des viandes»	II (ouvriers)
CQP «Opérateur en piéçage de viande»	II (ouvriers)
CQP «Conducteur de machine(s) de fabrication et/ou de conditionnement»	II (ouvriers)
CQP «Opérateur en réception des matières premières»	II (ouvriers)
CQP «Opérateur chargé de la stabulation des animaux»	II (ouvriers)
CQP «Opérateur en préparation de commandes»	II (ouvriers)
CQP «Opérateur en nettoyage industriel»	II (ouvriers)
CQP «Opérateur en traitement des cuirs et peaux»	II (ouvriers)
CQP «Animateur d'équipe»	IV (agents de maîtrise)
CQP «Responsable d'atelier»	V (agents de maîtrise)

Les personnes ayant obtenu un CQP dans la branche ICGV verront leur qualification reconnue dans la branche Bétail et Viande, dans la mesure où elles occupent un emploi correspondant à leur CQP.

(Avenant n° 121, 7 oct. 2008, étendu) Tout salarié ayant obtenu son CQP percevra, à cette occasion, une prime égale à 10 % du salaire minimum conventionnel du niveau et de l'échelon correspondant.

Article 8

Financement et accompagnement des certificats de qualification professionnelle

Aux termes du titre V, articles 6.2 et 6.3, de l'accord sur la formation tout au long de la vie dans la COOP Bétail et viande du 6 février 2006 (avenant n° 114 à la convention collective nationale), a été créée une contribution mutualisée de 0,1 %.

Un des objectifs de cet accord est de favoriser l'accès des salariés de la branche aux certificats de qualification professionnelle (CQP) en amplifiant ce dispositif de démarche qualifiante par un appui financier.

Les modalités de financement et accompagnement des CQP, et notamment les modalités de prise en charge des frais liés au fonctionnement des jurys, seront fixées par la CPNEFP Bétail et Viande.

Article 9

Suivi et information de la branche

Le responsable formation de la branche présentera, une fois par an, à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche Bétail et Viande (CPNEFP), un bilan qualitatif et quantitatif des CQP réalisés.

Article 10

Dépôt. - Entrée en vigueur. - Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt. Les parties demandent son extension.

Avenant n° 132 du 8 avril 2015

[Étendu par arr. 13 nov. 2015, JO 27 nov., applicable pour une durée déterminée de trois ans à compter du lendemain de la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

SNCOA CFE CGC ;

CFTC AGRI.

Il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant abroge et remplace les dispositions de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie de la Coopération Bétail et Viande du 6 février 2006 en son «Titre IV-Financements mutualisés - Articles 6-2 «mutualisation partielle de l'obligation «plan de formation» et 6-3 «création d'une section professionnelle Bétail et Viande».

Article 1

Création d'une contribution conventionnelle mutualisée

(Voir Avenant n° 114, 6 févr. 2006, Titre IV, art. 6.2)

Article 2

Création d'une commission financière bétail et viande

(Voir Avenant n° 114, 6 févr. 2006, Titre IV, art. 6.3)

Article 3

Modalités de gestion des actions de formation

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche Bétail et Viande détermine le type d'action de formation éligible aux fonds mutualisés ainsi que les modalités d'attribution de ces fonds. Ces dispositions sont mises en œuvre, par délégation aux services (DAS) ou affectation de commission (AFC), par la Commission financière Bétail et Viande visée à l'article 2 du présent avenant.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa date d'entrée en vigueur, fixée au lendemain de la date de son dépôt.

À l'issue de cette période de trois ans, le présent avenant cessera de produire effet.

Article 5

Dépôt et extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Accord du 21 février 2018

[Étendu par arr. 6 nov. 2018, JO 14 nov., applicable pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa date d'entrée en vigueur fixée au 23 juin 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC SNCOA ;

CFTC AGRI.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'avenant n° 132 du 8 avril 2015 et son avenant n° 1 du 26 janvier 2017 arrivent à leur terme le 23 juin 2018. Compte tenu du bon fonctionnement de la Commission financière Bétail et Viande et de l'utilisation du fonds spécifique Bétail et Viande par les entreprises, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité maintenir la contri-

bution conventionnelle mutualisée ainsi que ses modalités de gestion. Pour ce faire, ils ont signé le présent accord, reprenant les termes des avenants n° 132 du 8 avril 2015 et son avenant n° 1 du 26 janvier 2017.

Article 1

Contribution conventionnelle mutualisée

Compte-tenu de leur volonté :

- de favoriser l'accès à la formation des salariés des entreprises Bétail et Viande,
- de développer la mise en œuvre des dispositifs conventionnels et d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels,
- de favoriser les actions de formations spécifiques à la branche,
- d'accompagner tout projet collectif ou toute action de formation proposée dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir, à cet effet, pour les entreprises coopératives Bétail et Viande d'au moins 11 salariés, une contribution additionnelle mutualisée.

Cette contribution annuelle de 0,08 % sera appelée au plus tard au 1^{er} mars de l'année, sur la masse salariale de l'année précédente.

Article 2

Commission financière bétail et viande

Les partenaires sociaux confirment au Conseil d'Administration d'OPCALIM, la constitution en son sein, d'une commission financière «Bétail et Viande», composée paritairement d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative et d'un nombre égal de représentants employeurs de la branche des coopératives et SICA Bétail et Viande.

La gestion de la contribution mutualisée visée à l'article 1 ci-dessus est confiée à OPCALIM dans le cadre de cette commission financière.

Article 3

Modalités de gestion des actions de formation

(Phrase exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2018, JO 14 nov.) La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche Bétail et Viande détermine le type d'action de formation éligible aux fonds mutualisés ainsi que les modalités d'attribution de ces fonds. Ces dispositions sont mises en œuvre, par délégation aux services (DAS) ou affectation de commission (AFC), par la Commission financière Bétail et Viande visée à l'article 2 du présent accord.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa date d'entrée en vigueur, fixée au 23 juin 2018.

À l'issue de cette période de trois ans, le présent accord cessera de produire ses effets.

Article 5

Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du Code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

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

Annexe VI - Durée et aménagement du temps de travail

Avenant n° 88 du 21 juin 1995

[Étendu par arrêté du 9 janvier 1996, JO 16 janvier 1996]

Préambule

Le présent accord a pour finalité de permettre, au sein des entreprises qui, pour des raisons économiques le nécessitent, la mise en place d'horaires réduits spéciaux de fin de semaine.

À cet effet et compte tenu des contraintes de fraîcheur imposées par le marché dans la commercialisation des préparations de viande ou morceaux de moins de 100 g, définies par l'arrêté du 28 septembre 1989 modifié par l'arrêté du 25 février 1993 et du fait que ces matières sont susceptibles d'altération rapide, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Article 1 Champ d'application

Les entreprises concernées par les fabrications peuvent faire appel pour des horaires spéciaux réduits de fin de semaine, soit à des salariés volontaires faisant déjà partie de l'effectif de l'entreprise et dont le remplacement donnerait lieu à embauches, soit à des salariés embauchés spécialement.

En ce qui concerne les salariés volontaires, ceux-ci bénéficieront d'une priorité de reclassement dans un horaire de travail de semaine sous réserve qu'ils en formulent la demande par écrit auprès du chef d'entreprise. Cette disposition est étendue aux salariés spécifiquement recrutés avec des horaires spéciaux de fin de semaine, ayant une ancienneté minimale de 2 ans. Dans ces cas, l'entreprise devra réserver tout emploi disponible et correspondant à la compétence du salarié dans un délai maximum de 6 mois.

Article 2 Rémunération

Conformément à la législation, toutes les heures de travail effectuées dans le cadre de ces horaires réduits spéciaux de fin de semaine, feront l'objet d'une majoration exceptionnelle de 50 %, celle-ci n'étant pas cumuleable avec les majorations prévues pour le travail du dimanche en application de l'article 15, alinéa 2 de la convention collective FNCBV. Cette majoration ne sera pas due pendant le temps de formation, si celui-ci est inclus dans un horaire normal en semaine et en cas de retour à un horaire de semaine.

Article 3 Formation

Les salariés intégrés dans ces horaires spéciaux réduits bénéficieront du plan de formation de l'entreprise dans des conditions identiques à celles du personnel occupant les mêmes postes en semaine.

Article 4 Modalités de mise en œuvre et suivi

La mise en œuvre de ces horaires réduits spéciaux de fin de semaine et leurs modalités concrètes doivent faire l'objet d'une négociation préalable avec les délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Le recours à l'utilisation d'horaires réduits de fin de semaine étant de nature à créer des emplois, la négociation avec les Organisations Syndicales devra faire le point sur les prévisions d'embauches potentielles, le comité d'entreprise et les délégués syndicaux des entreprises concernées seront informés chaque trimestre des embauches effectuées. Celles-ci seront mentionnées spécifiquement dans le cadre du rapport de branche annuel présenté par la FNCBV.

Article 5 Dispositions diverses

Les parties conviennent d'engager des négociations sur la situation particulières des salariés des entreprises du secteur bétail et viande travaillant en équipes alternantes.

Ces discussions auront pour double objectif d'instaurer un aménagement des temps de travail permettant la création d'emplois supplémentaires.

Article 6 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 92 du 17 décembre 1996

[Étendu par arrêté du 10 mars 1997, JO 19 mars 1997]

Mod. par Avenant n° 120, 7 oct. 2008, étendu par arr. 3 sept. 2009, JO 16 sept.

Préambule

Le présent accord traduit la volonté affirmée par les partenaires sociaux de la coopération bétail et viande de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage.

La réduction du temps de travail, accompagnée d'un aménagement de celui-ci, peut s'inscrire, de manière significative parmi les mesures mises en place pour réduire le chômage.

Au niveau de la filière viande et sans préjuger des incertitudes que la crise bovine fait peser sur la plupart des entreprises, les parties ont décidé d'adopter une démarche volontariste et optimiste afin :

- soit de créer des emplois supplémentaires et plus particulièrement des emplois qui, après formation, permettront d'intégrer des jeunes, catégorie de population actuellement la plus touchée par le chômage ;
- soit de maintenir l'emploi en évitant le recours à des licenciements pour motif économique

En parallèle, les partenaires sociaux confirment leur souci de ne pas grever les charges des entreprises de la branche, afin de préserver leur compétitivité dans un marché concurrencé tant au niveau national qu'au niveau européen, situation aggravée par un contexte de crise qui accroît leurs difficultés du fait des variations brutales et imprévisibles de consommation de viande.

Le présent accord a pour objectif de tracer le cadre des négociations qui pourront intervenir dans les entreprises bétail et viande sur ce thème de la réduction-aménagement du temps de travail.

À cet effet, les parties signataires déclarent :

d'une part,

se référer expressément aux dispositions de la loi n° 96-502 du 11 juin 1996 tendant à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail qui prévoit deux dispositifs :

- un dispositif incitatif (art. 1^{er} modifiant l'article 39 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993) prévoyant un allègement des cotisations sociales pendant sept ans pour les entreprises s'engageant dans un processus conventionnel de réduction de l'horaire collectif de travail assorti d'embauches dans les conditions précisées par le décret du 14 août 1996 ;
- un dispositif défensif (art. 2 ajoutant un article 39.1 à la loi du 20 décembre 1993) prévoyant un allègement des cotisations sociales pendant une durée initiale de trois ans et au maximum de sept ans, pour les entreprises s'engageant dans un processus conventionnel de réduction de l'horaire collectif de travail pour éviter ainsi des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique,

d'autre part,

mettre en œuvre, corrélativement à la réduction du temps de travail, une meilleure organisation du travail fondée sur l'annualisation (modulation type III) aux fins de :

- permettre aux salariés, à travers la réduction de leur durée du travail, de bénéficier de repos supplémentaires ;
- permettre aux entreprises, à la fois de mieux répondre aux fluctuations de marché et éventuellement, à une utilisation plus longue des outils et matériels afin de libérer des postes indispensables à la création d'emplois.

Les principes fondamentaux du présent accord et ses enjeux s'articulent autour des points suivants :

pour les entreprises :

- contribution - par la réduction du temps de travail - à la lutte contre le chômage par la création ou le maintien des emplois existants sans engendrer de surcoûts excessifs pour celles-ci et sans entraîner une perte de revenu inacceptable pour leurs salariés ;
- occasion d'améliorer l'organisation et les conditions de travail.

pour les salariés :

- engagement dans une logique de solidarité résultant de la création ou du maintien de l'emploi ;
- augmentation significative du temps libre et amélioration de la qualité de vie ;
- amélioration des conditions de travail.

Ceci étant exposé, les parties sont convenues de ce qui suit :

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord est un accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail selon les modalités exposées ci-après.

Dans le cadre des négociations mises en œuvre au niveau des entreprises, les dispositions de réduction-aménagement du temps de travail pourront concerner l'ensemble du personnel d'un groupe d'entreprise, d'une entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail.

Article 2

Mise en œuvre

La réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail tels que prévus par le présent accord-cadre constituant un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en œuvre implique une négociation d'entreprise, les parties conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à toutes les entreprises de la branche qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et en application des dispositions de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative notamment au développement de la négociation collective, et pour les négociations d'entreprise portant sur l'application du présent accord-cadre de réduction et aménagement conventionnels du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

— dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par négociation avec les délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement ;

— dans les entreprises ou établissements ne comportant pas de délégués syndicaux, quel que soit leur effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en œuvre par négociation avec les représentants élus du personnel (membres élus du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel) sous réserve de la validation de l'accord ainsi conclu par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 8.4 du présent accord-cadre ;

— la présente dérogation aux dispositions des articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du code du travail sera applicable jusqu'au 31 octobre 1998.

Article 3

Réduction du temps de travail

En application des dispositions de la loi du 11 juin 1996 en son article 1^{er}, l'horaire initial, légal ou conventionnel, est réduit de 10 p. 100.

Sauf application de l'article 39.1 nouveau de la loi précitée et aux fins d'ouverture du droit à allègement des cotisations sociales patronales, la réduction de l'horaire collectif de 10 p. 100 devra s'accompagner d'embauches correspondant à 10 p. 100 de l'effectif moyen annuel des entreprises concernées tel que défini par la loi du 11 juin 1996 et son décret d'application du 14 août 1996.

Article 4

Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations

1° Incidence sur le salaire de base :

Le salaire mensuel pour 169 heures, 39 heures par semaine à savoir le salaire de base est maintenu.

2° Incidences sur les primes :

En ce qui concerne les primes ou indemnités dont la base de calcul est assise sur la journée de travail et non sur le taux horaire (primes ou indemnités de transport, de panier), celles-ci seront versées au même montant journalier, au prorata du nombre de jours effectivement travaillés dans la mesure où la réduction de l'horaire collectif conduirait à la prise de jours de repos supplémentaires.

Cette mesure s'explique par le fait que l'entreprise, dans la mesure où elle effectuera des embauches compensatrices devra verser ces mêmes primes journalières au salarié embauché pour remplacer le titulaire en repos.

3° Incidences sur les majorations conventionnelles :

Les majorations pour heures de nuit, de dimanche ou de jours fériés seront calculées sur la base du nouveau taux horaire.

Article 5

Aménagement du temps de travail

Sans qu'il résulte, aux termes de la loi, de relation obligatoire entre l'annualisation et la réduction du temps de travail, celle-ci a notamment pour vocation naturelle d'être associée à une organisation du temps de travail sur l'année.

Considérant que le choix d'une organisation de travail fondée sur l'annualisation s'effectue dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, que ce mode de modulation est bien adapté aux entreprises connaissant des fluctuations saisonnières de charge ou d'activité importantes, qu'il répond enfin à la volonté affirmée des parties de ne plus effectuer d'heures supplémentaires, le nouvel horaire de travail sera calculé en moyenne sur la base d'une modulation type III, dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du code du travail.

Les heures modulées ou heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire fixée par l'accord d'entreprise et, sauf circonstances exceptionnelles, dans les limites légales de la durée du travail n'ouvrent droit ni à majoration ni à repos compensateur de droit commun.

En fin d'année, les heures de solde positives éventuelles donneront lieu à un repos compensateur de remplacement équivalent aux heures de solde majorées de 25 ou 50 p. 100. Ce repos devra être pris dans un délai de deux mois et par journée entière.

Les entreprises bétail et viande veilleront notamment à préciser, lors de la mise en place de l'annualisation, les dispositions suivantes :

- la période d'application de l'annualisation (tout ou partie de l'année) ;
- le programme indicatif de la modulation ;
- le délai de prévenance des salariés ;
- les conditions de recours au chômage partiel.

Article 6

Modification des dispositions de la convention collective nationale

Mod. par Avenant n° 103, 25 juin 2001 étendu par arr. 19 nov. 2001, JO 29 nov., applicable à compter de son extension

Mod. par Avenant n° 120, 7 oct. 2008, étendu par arr. 3 sept. 2009, JO 16 sept.

Afin d'inciter les entreprises de la branche bétail et viande à mettre en œuvre les dispositions du présent accord-cadre dans des conditions de coûts compatibles avec le maintien de leur compétitivité, les parties conviennent de les autoriser à déroger à certaines dispositions de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA Bétail et Viande. Cette faculté de dérogation est liée à la conclusion d'un accord d'entreprise de réduction aménagement du temps de travail dans les conditions prévues par la loi du 11 juin 1996 et suivant les modalités prévues dans l'accord-cadre.

6.1

Congés d'ancienneté

Les entreprises pourront ne pas appliquer les dispositions du deuxième alinéa de l'article 35 relatif à «la durée des congés payés», portant attribution de jours de congé pour ancienneté.

6.2

Jours de fractionnement

En application de l'alinéa 4 de l'article L. 223-8, les jours de fractionnement prévus à l'article 38 ne s'appliqueront pas.

6.3

Prime d'ancienneté

(Paragraphe abrogé par Avenant n° 120, 7 oct. 2008. étendu ; Voir art. 15 de la Convention collective nationale)

6.4

Salaires

Les parties conviennent que les salariés concernés par la réduction du temps de travail ainsi que les nouveaux embauchés participeront au financement de cette mesure en acceptant que l'augmentation générale des salaires conventionnels applicables au cours de l'année de mise en œuvre soit minorée de 1 p. 100. Ces dispositions pourront être reprises dans les négociations d'entreprise pour application sur les salaires réels.

6.5

Nouveaux embauchés

Les salariés embauchés dans le cadre de l'augmentation d'effectifs de 10 p. 100 correspondant à la réduction d'horaire de 10 p. 100 bénéficieront du nouvel horaire collectif.

La rémunération applicable aux nouveaux embauchés devra être déterminée par les accords d'entreprise de mise en œuvre du présent accord-cadre dans le respect des salaires minima conventionnels tels que définis par la nouvelle grille jointe en annexe.

Article 7

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Les parties affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de réduction-aménagement du temps de travail telles que prévues par le présent accord-cadre.

À cet effet, elles conviennent, pour les cadres, d'autoriser les entreprises mettant en œuvre les dispositions de l'accord-cadre à déroger aux dispositions de l'article 19 «Congés annuels» de l'annexe III «Dispositions concernant les ingénieurs et cadres» de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA Bétail et Viande. Les dispositions conventionnelles portant attribution de congés annuels supplémentaires spécifiques aux cadres ne s'appliqueront pas.

Le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est parfaitement déterminé et vérifiable bénéficiera des dispositions relatives à la réduction aménagement du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés telles que prévues et mises en œuvre par l'accord-cadre conventionnel et l'accord d'entreprise.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement dont les contraintes d'emploi ne permettent pas un suivi rigoureux de l'horaire moyen annuel de travail, celui-ci pourra disposer forfaitairement de dix jours de repos à prendre dans l'année en accord avec sa hiérarchie.

En cas de départ du salarié, ces jours de repos devront être pris ou pourront donner lieu à indemnité compensatrice.

Article 8

Dispositions diverses

8.1

Durée et champ d'application

Le champ d'application du présent accord-cadre est celui de la convention collective nationale des coopératives et SICA Bétail et Viande.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification ou de non-reconduction des dispositions législatives (loi du 11 juin 1996) et réglementaires qui ont présidé à la mise en œuvre de cet accord.

8.2

Salariés à temps partiel

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que les autres salariés concernés par la réduction - aménagement conventionnel du temps de travail. Les accords d'entreprise détermineront les modalités d'application des dispositions de loi du 11 juin 1996 ainsi que du décret du 14 août 1996 notamment en son article 1^{er}, § III.

8.3

Commission paritaire de suivi

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

8.4

Commission paritaire de validation

Une commission paritaire de validation est créée au sein de la branche.

Elle est composée de deux membres par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal, pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et l'article 2 du présent accord.

L'accord de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire de validation.

La commission fixe son règlement intérieur.

8.5

Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une commission de suivi. Cette commission composée des signataires de l'accord d'entreprise sera destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord et notamment le contrôle des embauches selon des modalités à

déterminer.

8.6

Crédit d'heures formation

Dès lors que l'entreprise aura accepté d'engager une négociation en application des dispositions du présent accord-cadre, les délégués syndicaux appelés à négocier bénéficieront d'un crédit de formation syndicale de trois jours, le maintien du salaire étant assuré par l'entreprise.

8.7

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

8.8

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe

La nouvelle grille des salaires minima de la convention collective nationale des coopératives et SICA Bétail et Viande applicable aux salariés concernés par la réduction du temps de travail de 10 p. 100 s'établit comme suit pour les salariés présents à la date de signature de l'accord ainsi que pour les nouveaux embauchés :

(En francs)

Coefficient	39 h = 169 h	Entreprises ayant signé un accord de réduction du temps de travail
		35 h 10 = 152,10 h
130	6 464,00	6 464,00
140	6 514,50	6 514,50
160	6 612,93	6 612,93
180	6 931,18	6 931,18
200	7 249,42	7 249,42
220	7 567,67	7 567,67
240	7 885,96	7 885,96
240	7 885,96	7 885,96
260	8 284,15	8 284,15
280	8 682,38	8 682,38
310	9 279,69	9 279,69
340	9 877,04	9 877,04
370	10 474,46	10 474,46
370	10 474,46	10 474,46
400	11 544,56	11 544,56
450	13 456,03	13 456,03
500	15 368,82	15 368,82
550	17 280,28	17 280,28
600	19 191,75	19 191,75
650	21 104,53	21 104,53
700	23 016,02	23 016,02

Avenant n° 97 du 19 octobre 1998

[Étendu par arrêté du 24 décembre 1998, JO 6 janvier 1999]

Mod. par Avenant n° 99, 12 mars 1999, étendu par arr. 8 juin 1999, JO 18 juin

Mod. par Avenant n° 120, 7 oct. 2008, étendu par arr. 3 sept. 2009, JO 16 sept.

Préambule

Le 17 décembre 1996, les partenaires sociaux de la coopération bétail et viande affirmant leur volonté de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage ont signé un accord-cadre «destiné à favoriser l'emploi par la réduction et l'aménagement du temps de travail» se référant à la loi n° 96-502 du 11 juin 1996.

— En privilégiant, parmi les mesures mises en place pour réduire le chômage, la réduction du temps de travail accompagnée d'un aménagement de celui-ci,

— en privilégiant et facilitant la négociation d'entreprise et le développement de la pratique contractuelle par le recours aux possibilités de négociation offertes par la loi du 12 novembre 1996,

les partenaires sociaux de la branche coopération bétail et viandes ont, par une démarche commune, permis aux entreprises et à leurs salariés d'améliorer les conditions de travail tout en préservant la nécessaire compétitivité, et apporté leur contribution à la création de près de 700 emplois sur un effectif de 14.000 salariés.

Aujourd'hui, compte tenu de ce premier bilan et soucieuses de poursuivre cette dynamique dans le cadre du nouveau dispositif de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, les parties ont convenu ce qui suit :

Elles déclarent :

d'une part,

— offrir aux entreprises et à leurs salariés un cadre conventionnel leur permettant d'anticiper, dans des conditions optimales, sur les échéances prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail,

— se référer expressément aux deux dispositifs prévus par cette loi, à savoir :

— un dispositif incitatif (article 3-IV de la loi) prévoyant une aide de l'État pour les entreprises ou établissements qui réduisent la durée du travail avant le 1^{er} janvier 2000 ou, pour les entreprises de vingt salariés ou moins, avant le 1^{er} janvier 2002 et qui procèdent en contrepartie à des embauches,

— un dispositif défensif (article 3-V de la loi) prévoyant une aide de l'État pour les entreprises ou établissements qui réduisent la durée du travail avant le 1^{er} janvier 2000 ou, pour les entreprises de vingt salariés ou moins, avant le 1^{er} janvier 2002, dans le but d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique,

d'autre part,

— mettre en œuvre, corrélativement à la réduction du temps de travail, une meilleure organisation du travail fondée sur l'annualisation (modulation type III - article L. 212-2-1 du code du travail) aux fins de :

— permettre aux salariés, à travers la réduction de leur durée du travail, de bénéficier de repos supplémentaires,

— permettre aux entreprises, à la fois de mieux répondre aux fluctuations de marché et éventuellement, à une utilisation plus longue des outils et matériels afin de libérer des postes indispensables à la création d'emplois.

Les principes fondamentaux du présent accord-cadre et ses enjeux s'articulent autour des points suivants :

Pour les entreprises :

— Contribution - par la réduction du temps de travail - à la lutte contre le chômage par la création ou le maintien des emplois existants sans engendrer de surcoûts excessifs pour celles-ci et sans entraîner une perte de revenu pour les salariés.

— Amélioration de l'organisation et des conditions de travail.

— Anticipation des incidences de l'abaissement de la durée légale du travail effectif au 1^{er} janvier 2000 ou au 1^{er} janvier 2002.

Pour les salariés :

— Engagement dans une logique de solidarité résultant de la création ou du maintien de l'emploi.

— Augmentation significative du temps libre et amélioration de la qualité de vie.

— Amélioration des conditions de travail.

Article 1

Champ d'application de l'accord

— Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande.

— Le présent accord est un accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail selon les modalités exposées ci-après.

— Dans le cadre des négociations mises en œuvre au niveau des entreprises, les dispositions de réduction - aménagement du temps de travail pourront concerner l'ensemble du personnel d'un groupe d'entreprises, d'une entreprise, d'un établissement ou, en cas de motifs particuliers liés à des problèmes d'organisation du travail spécifiques à celles-ci, des parties d'entreprise ou d'établissement.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel et le personnel d'encadrement, des dispositions spécifiques sont prévues aux articles 7 et 8.2 du présent accord.

Article 2

Mise en œuvre

(Modifié par avenant n° 99 du 12 mars 1999, étendu par arrêté du 8 juin 1999, JO 18 juin 1999)

La réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail tels que prévus par le présent accord-cadre constituant un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en œuvre implique une négociation d'entreprise, les parties conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à toutes les entreprises de la branche qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et en application des dispositions de l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative notamment au développement de la négociation collective et, pour les négociations d'entreprise portant sur l'application du présent accord-cadre de réduction et aménagement conventionnels du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

— dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par négociation avec les délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement,

— dans les entreprises ou établissements ayant un effectif inférieur à 100 salariés et ne comportant pas de délégués syndicaux, mais disposant de représentants élus du personnel, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en œuvre par négociation avec les représentants élus du personnel (délégués du personnel ou membres du comité d'entreprise) sous réserve de la validation de l'accord ainsi conclu par la Commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 8.4 du présent accord-cadre,

— dans les entreprises ou établissements ayant un effectif égal ou supérieur à 100 salariés, et ne comportant pas de délégués syndicaux ainsi que dans les entreprises ne disposant pas de représentation du personnel, quel que soit l'effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en œuvre par négociation avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour cette négociation par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national.

Le salarié mandaté devra avoir une ancienneté minimale ininterrompue de 12 mois dans l'entreprise et être titulaire d'un mandat écrit émanant d'un syndicat représentatif.

Le mandat devra préciser :

— l'objet de la négociation,

— que la cessation du mandat interviendra au terme de la signature de l'accord ou du constat d'échec des négociations,

— qu'il y a, pour le salarié mandaté, l'obligation d'informer les salariés et l'organisation syndicale mandante du déroulement et du résultat des négociations.

Le salarié bénéficiera, pendant la durée de son mandat et pendant la durée de 6 mois suivant la date de signature de l'accord ou d'un procès-verbal de désaccord constatant l'échec de la négociation pour laquelle il a été mandaté, de la protection prévue à l'article L. 412-18 du code du travail.

Durant la période de négociation et aux fins de préparation et de communication avec les salariés, le ou les salariés mandatés bénéficieront d'un crédit d'heures de 15 heures par mois. Le temps passé en réunion de négociation ainsi que les crédits d'heures précités utilisés seront assimilés à un temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Les présentes dérogations aux dispositions des articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du code du travail sont conclues pour une durée de 3 ans à compter de la date de signature du présent accord.

Article 3

Réduction du temps de travail

En application des dispositions de la loi du 13 juin 1998, en son article 3-I, la réduction du temps de travail doit être d'au moins 10 % de la durée initiale et porter le nouvel horaire collectif à 35 heures au plus.

La loi du 13 juin 1998 prévoit deux possibilités ouvrant droit à aide de l'État sous forme de déduction de cotisations sociales à la charge de l'employeur :

- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale devant s'accompagner d'embauches correspondant au minimum à 6 % de l'effectif moyen annuel des entreprises concernées, tel que défini par la loi du 13 juin 1998 et le décret n° 98-494 du 22 juin 1998,
- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale permettant de préserver au moins 6 % de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail.

Article 4

Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations

1

Incidence sur le salaire de base

Compte tenu de la double nécessité

- de ne pas entraîner, pour les salariés concernés par la réduction du temps de travail et présents dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, une diminution du salaire de base,
- de ne pas répercuter, au niveau des entreprises, la totalité des surcoûts induits par la réduction du temps de travail,

il a été convenu ce qui suit :

- le salaire mensuel versé pour 169 heures, 39 heures/semaine à savoir le salaire de base est maintenu,
- les accords d'entreprise mettant en œuvre le présent accord-cadre pourront prévoir des dispositions telles que moindre évolution des augmentations de salaires pour une durée limitée dans le temps. Cette durée débutera au jour de la conclusion de l'accord et se terminera au plus tard au terme de la période d'engagement de maintien de l'emploi. La moindre évolution des salaires ne pourra excéder 1 % par an.

2

Incidences sur les primes

En ce qui concerne les primes ou indemnités dont la base de calcul est assise sur la journée de travail et non sur le taux horaire (primes ou indemnités de transport, de panier), celles-ci seront versées au même montant journalier, au prorata du nombre de jours effectivement travaillés dans la mesure où la réduction de l'horaire collectif conduirait à la prise de jours de repos supplémentaires.

Cette mesure s'explique par le fait que l'entreprise, dans la mesure où elle effectuera des embauches compensatrices devra verser ces mêmes primes journalières au salarié embauché pour remplacer le titulaire en repos.

3

Incidences sur les majorations conventionnelles

Les majorations pour heures de nuit, de dimanche ou de jours fériés seront calculées sur la base du nouveau taux horaire.

4

Nouveaux embauchés

Les salariés embauchés dans le cadre de l'augmentation d'effectifs de 6 % correspondant à la réduction d'horaire de 10 % bénéficieront du nouvel horaire collectif.

La rémunération applicable aux nouveaux embauchés devra être déterminée par les accords d'entreprise de mise en œuvre du présent accord-cadre dans le respect des salaires minima conventionnels.

Article 5

Aménagement du temps de travail

1

Annualisation

Sans qu'il résulte, aux termes de la loi, de relation obligatoire entre l'annualisation et la réduction du temps de travail, celle-ci a notamment pour vocation naturelle d'être associée à une organisation du temps de travail sur l'année. Considérant que le choix d'une organisation de travail fondée sur l'annualisation s'effectue dans la perspective du

maintien ou du développement de l'emploi, que ce mode de modulation est bien adapté aux entreprises connaissant des fluctuations saisonnières de charge ou d'activité importantes, qu'il répond enfin à la volonté affirmée des parties de ne plus effectuer d'heures supplémentaires, le nouvel horaire de travail sera calculé en moyenne sur la base d'une modulation type III, dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du Code du travail.

Les heures modulées ou heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire fixée par l'accord d'entreprise et, sauf circonstances exceptionnelles, dans la limite de 45 heures hebdomadaires n'ouvrent droit ni à majoration ni à repos compensateur de droit commun. Toutefois, les accords d'entreprise pourront porter cette limite maximale à 48 heures pour tenir compte des spécificités de leur activité sous réserve de déterminer un nombre maximal de semaines concernées. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 4 semaines par salarié et par an.

En fin d'année, les heures de solde positives éventuelles donneront lieu à un repos compensateur de remplacement équivalant aux heures de solde majorées, conformément aux dispositions légales. Ce repos devra être pris dans un délai de deux mois et par journée entière.

Les accords d'entreprises veilleront notamment à préciser, lors de la mise en place de l'annualisation, les dispositions suivantes :

- la période d'application de l'annualisation (toute ou partie de l'année),
- le programme indicatif de la modulation,
- le délai de prévenance des salariés,
- les conditions de recours au chômage partiel,
- l'amplitude haute et basse des durées hebdomadaire et journalière,
- la durée annuelle du travail.

2

Jours de repos ARTT

En complément des possibilités d'aménagement du temps de travail résultant de la mise en œuvre d'une annualisation dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du code du travail, les accords d'entreprise pourront organiser la mise en œuvre de l'ARTT sous forme de jours ou demi-journées de repos.

Les modalités de répartition, de prise de ces temps de repos seront définies par accord d'entreprise, dans le respect des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

3

Dispositions relatives au travail du dimanche

Compte tenu des contraintes liées aux évolutions des marchés et dans un souci d'optimiser les possibilités d'emplois dans les entreprises de la branche bétail et viande, les parties signataires conviennent, outre les cas prévus par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, d'accorder aux entreprises ayant réduit ou réduisant la durée du travail à 35 H la possibilité d'organiser le travail le dimanche dans les conditions suivantes :

Cette possibilité est limitée aux activités liées à l'approvisionnement, à la transformation, au conditionnement et à l'expédition des produits à durée limite de consommation courte (5 jours).

La durée du travail le dimanche ne pourra excéder 5 heures maximum par entreprise ou établissement.

Les parties conviennent que la mise en œuvre des dispositions ci-dessus nécessitera une négociation d'entreprise selon les modalités prévues à l'article 2 du présent accord-cadre.

Le travail du dimanche devra s'effectuer sur la base du volontariat.

Les heures ainsi effectuées le dimanche seront majorées à 70 % et devront s'intégrer dans l'horaire hebdomadaire indicatif.

Article 6

Modifications des dispositions de la convention collective nationale

Mod. par Avenant n° 103, 25 juin 2001 étendu par arr. 19 nov. 2001, JO 29 nov., applicable à compter de son extension

Mod. par Avenant n° 120, 7 oct. 2008, étendu par arr. 3 sept. 2009, JO 16 sept.

Afin d'inciter les entreprises de la branche bétail et viande à mettre en œuvre les dispositions du présent accord-cadre dans des conditions de coûts compatibles avec le maintien de leur compétitivité, les parties conviennent de les autoriser à déroger à certaines dispositions de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande.

Ces facultés de dérogations, qui pourront être utilisées de manière sélective eu égard aux équilibres recherchés par les parties, sont liées à la conclusion d'accords d'entreprise de réduction - aménagement du temps de travail dans les conditions prévues par la loi du 13 juin 1998 et suivant les modalités prévues dans l'accord-cadre.

6.1

Congés d'ancienneté

Les entreprises pourront ne pas appliquer les dispositions du 2^{ème} alinéa de l'article 35 relatif à «la durée des congés payés», portant attribution de jours de congé pour ancienneté.

6.2

Jours de fractionnement

En application de l'alinéa 4 de l'article L. 223-8 du code du travail, les jours de fractionnement prévus à l'article 38 pourront ne pas s'appliquer.

6.3

Prime d'ancienneté

(Paragraphe abrogé par Avenant n° 120, 7 oct. 2008, étendu ; Voir art. 15 de la Convention collective nationale)

Article 7

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Les parties affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de réduction-aménagement du temps de travail telles que prévues par le présent accord-cadre.

— Le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est parfaitement déterminé et vérifiable bénéficiera des dispositions relatives à la réduction-aménagement du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés telles que prévues et mises en œuvre par l'accord-cadre conventionnel et l'accord d'entreprise. Certains aménagements personnalisés du temps de travail conduisant à une réduction minimale de 10 % pourront être mis en place pour ce personnel en fonction des contraintes de leur service. Ces aménagements seront soumis à l'approbation de la direction.

— En ce qui concerne le personnel d'encadrement dont les contraintes d'emploi ne permettent pas un suivi rigoureux de l'horaire moyen annuel de travail, celui-ci pourra disposer forfaitairement de 10 jours de repos à prendre dans l'année en accord avec sa hiérarchie. Ce forfait devra obligatoirement être accompagné d'un aménagement du temps de travail de l'intéressé de manière à ce que globalement son temps de travail se trouve réduit dans les mêmes proportions que celui des autres salariés de l'entreprise. Cet aménagement du temps de travail sera soumis à l'approbation de la direction.

En cas de départ du salarié, ces jours de repos devront être pris ou pourront donner lieu à indemnité compensatrice. Par ailleurs, les parties prévoient, pour les cadres, la possibilité d'autoriser les entreprises mettant en œuvre les dispositions de l'accord-cadre à déroger aux dispositions de l'article 19 «congés annuels» de l'annexe 3 «dispositions concernant les ingénieurs et cadres» de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande. Les dispositions conventionnelles portant attribution de congés annuels supplémentaires spécifiques aux cadres pourront ne pas s'appliquer.

Article 8

Dispositions diverses

8.1

Durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification ou de non reconduction des dispositions législatives (loi du 13 juin 1998) et réglementaires qui ont présidé à la mise en œuvre de cet accord.

8.2

Propositions particulières aux salariés à temps partiel

Le dispositif mis en place par la loi du 13 juin 1998 étant ouvert aux salariés à temps partiel, leur situation fera l'objet d'un examen individuel de leur contrat de travail.

En fonction des postes créés, la situation des salariés à temps partiel désirant reprendre un emploi à temps plein sera examinée prioritairement.

L'accord d'entreprise devra définir les conséquences de la réduction collective du temps de travail sur leur situation, dans un souci d'organisation optimale du travail et de prise en compte des aspirations de ces salariés.

8.3

Commission paritaire nationale de suivi

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

8.4

Commission paritaire de validation

Une commission paritaire de validation est créée au sein de la branche.

Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal, pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés avec des représentants du personnel dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et l'article 2 du présent accord.

L'accord de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du Code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire de validation.

La commission fixe son règlement intérieur.

8.5

Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une commission de suivi.

Cette commission sera composée paritairement du ou des signataires de l'accord d'entreprise et de représentants élus du personnel selon des modalités à préciser par accord d'entreprise. Elle sera destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord et notamment le contrôle des embauches selon des modalités à déterminer. Elle se réunira au moins une fois par semestre les deux premières années.

En cas de carence de représentation du personnel, dans l'entreprise, les informations ci-dessus seront communiquées à la commission paritaire nationale de suivi prévue à l'article 8.3.

8.6

Crédit d'heures formation

Dès lors que l'entreprise aura accepté d'engager une négociation en application des dispositions du présent accord-cadre, les délégués syndicaux, les salariés mandatés ou les élus appelés à négocier pourront bénéficier d'un crédit de formation syndicale de 3 jours. Le maintien du salaire, la prise en charge des frais pédagogiques, des frais de transport et d'hébergement éventuels seront assurés par l'entreprise.

8.7

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

8.8

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 98 du 19 octobre 1998

[Étendu par arrêté du 24 décembre 1998, JO 6 janvier 1999, modifié par avenant n° 99 du 12 mars 1999, étendu par arrêté du 8 juin 1999, JO 18 juin 1999]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de la coopération bétail et viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale agroalimentaire FGA-CFDT;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FGTA-FO ;

Syndicat national des cadres de coopératives et SICA SNCCA-CGC ;

Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC.

Préambule

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail prévoit, en son article 1^{er}, la fixation de la durée légale du travail effectif à 35 heures à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises.

Elle prévoit en outre, un dispositif d'incitation financière à la réduction du temps de travail destiné aux entreprises qui anticipent les échéances de l'application de la baisse de la durée légale dans les conditions ci-après :

- réduction du temps de travail de 10 % au moins, portant le nouvel horaire collectif à 35 heures au plus dans le cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel,
- réduction du temps de travail permettant de créer au moins 6 % d'emplois.

Le dispositif d'incitation financière est également mobilisable au profit des entreprises qui éviteraient des licenciements pour motif économique dans les mêmes proportions.

En l'état actuel de la législation et

— eu égard à la diversité des situations des entreprises (entreprises d'abattage et transformation des viandes et groupements des producteurs) en matière d'organisation du temps de travail et d'aptitude à anticiper les échéances de l'an 2000 ou 2002,

— eu égard à la volonté des partenaires sociaux :

— de permettre d'une part, au maximum de salariés de la branche, de bénéficier, à travers la réduction de leur durée du travail, de repos supplémentaires, d'autre part, aux entreprises, tout en préservant leur compétitivité, de mettre en place un aménagement du temps de travail,

— d'offrir aux entreprises et à leurs salariés un cadre conventionnel leur permettant d'anticiper les échéances prévues par la loi du 13 juin 1998,

— eu égard à la volonté des partenaires sociaux, de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et ce plus particulièrement sur les thèmes relatifs à l'organisation et l'aménagement - réduction du temps de travail,

les parties ont convenu ce qui suit :

Article 1 Dispositions générales

Le présent accord est un accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux des entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 d'engager des négociations sur l'aménagement - réduction du temps de travail selon les modalités exposées ci-après.

Article 2 Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises de la branche bétail et viande conscientes des enjeux de la loi du 13 juin 1998 et s'inscrivant volontairement dans une dynamique de réduction - aménagement du temps de travail sans toutefois pouvoir prétendre au dispositif d'incitation financière rappelé en préambule faute de remplir une des conditions d'ouverture requises : réduction minimale de 10 % de l'horaire collectif de travail, seuil maximal de 35 heures hebdomadaires ou pourcentage d'embauchés compensatrices de 6 %.

Le présent accord s'applique à tous les salariés des entreprises bétail et viande sans considération de catégories de personnel. Toutefois, en ce qui concerne les salariés à temps partiel et le personnel d'encadrement, des dispositions spécifiques sont prévues aux articles 6 et 7.2 du présent accord.

Dans le cadre des négociations mises en œuvre au niveau des entreprises, les dispositions de réduction-aménagement du temps de travail pourront concerner l'ensemble du personnel d'un groupe d'entreprises, d'une entreprise d'un établissement ou, en cas de motifs particuliers liés à des problèmes d'organisation du travail spécifiques à celles-ci, des parties d'entreprises ou d'établissement.

Article 3 Mise en œuvre ou négociation des accords collectifs de mise en œuvre

(Modifié par avenant n° 99 du 12 mars 1999, étendu par arrêté du 8 juin 1999, JO 18 juin 1999)

La réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail tels que prévus par le présent accord constituant un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en œuvre implique une négociation d'entreprise, les parties conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à toutes les entreprises de la branche qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et en application des dispositions de l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative notamment au déve-

loppement de la négociation collective, et pour les négociations d'entreprise portant sur l'application du présent accord de réduction et aménagement conventionnels du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

— Dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale les dispositions du présent accord ne pourront être mises en place que par négociation avec les délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement.

— Dans les entreprises ou établissements ayant un effectif inférieur à 100 salariés et ne comportant pas de délégués syndicaux, mais disposant de représentants élus du personnel, les dispositions du présent accord pourront être mises en œuvre par négociation avec les représentants élus du personnel (délégués du personnel ou membres du comité d'entreprise) sous réserve de la validation de l'accord ainsi conclu par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 7.4 du présent accord.

— dans les entreprises ou établissements ayant un effectif égal ou supérieur à 100 salariés, et ne comportant pas de délégués syndicaux ainsi que dans les entreprises ne disposant pas de représentation du personnel, quel que soit l'effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en œuvre par négociation avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour cette négociation par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national.

Le salarié mandaté devra avoir une ancienneté minimale ininterrompue de 12 mois dans l'entreprise et être titulaire d'un mandat écrit émanant d'un syndicat représentatif.

Le mandat devra préciser :

— l'objet de la négociation,

— que la cessation du mandat interviendra au terme de la signature de l'accord ou du constat d'échec des négociations,

— qu'il y a, pour le salarié mandaté, l'obligation d'informer les salariés et l'organisation syndicale mandante du déroulement et du résultat des négociations.

Le salarié bénéficiera, pendant la durée de son mandat et pendant la durée de 6 mois suivant la date de signature de l'accord ou d'un procès-verbal de désaccord constatant l'échec de la négociation pour laquelle il a été mandaté, de la protection prévue à l'article L. 412-18 du code du travail.

Durant la période de négociation et aux fins de préparation et de communication avec les salariés, le ou les salariés mandatés bénéficieront d'un crédit d'heures de 15 heures par mois. Le temps passé en réunion de négociation ainsi que les crédits d'heures précités utilisés seront assimilés à un temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Les présentes dérogations aux dispositions des articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du code du travail sont conclues pour une durée de 3 ans à compter de la date de signature du présent accord.

Article 4

Aménagement du temps de travail

1

Annualisation

Sans qu'il résulte, aux termes de la loi, de relation obligatoire entre l'annualisation et la réduction du temps de travail, celle-ci a notamment pour vocation naturelle d'être associée à une organisation du temps de travail sur l'année.

Considérant que le choix d'une organisation de travail fondée sur l'annualisation s'effectue dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, que ce mode de modulation est bien adapté aux entreprises connaissant des fluctuations saisonnières de charge ou d'activité importantes, qu'il répond enfin à la volonté affirmée des parties de ne plus effectuer d'heures supplémentaires, le nouvel horaire de travail sera calculé en moyenne sur la base d'une modulation type III, dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du Code du travail.

Les heures modulées ou heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire fixée par l'accord d'entreprise et, sauf circonstances exceptionnelles, dans la limite de 45 heures hebdomadaires n'ouvrent droit ni à majoration ni à repos compensateur de droit commun. Toutefois, les accords d'entreprise pourront porter cette limite maximale à 48 H pour tenir compte des spécificités de leur activité sous réserve de déterminer un nombre maximal de semaines concernées. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 4 semaines par salarié et par an.

En fin d'année, les heures de solde positives éventuelles donneront lieu à un repos compensateur de remplacement équivalant aux heures de solde majorées, conformément aux dispositions légales. Ce repos devra être pris dans un délai de deux mois et par journée entière.

Les accords d'entreprises devront notamment à préciser, lors de la mise en place de l'annualisation, les dispositions suivantes :

— la période d'application de l'annualisation (tout ou partie de l'année),

— l'amplitude de variation d'horaire de travail retenue,

— le cas échéant, le nombre de semaines pendant lesquelles le plafond de l'horaire hebdomadaire maximum pourra

-
- être supérieur à 45 H,
- le programme indicatif de la modulation,
 - le délai de prévenance des salariés,
 - les conditions de recours au chômage partiel,
 - les garanties collectives et individuelles applicables aux salariés,
 - l'amplitude haute et basse des durées journalière et hebdomadaire,
 - la durée annuelle de travail.

2

Jours de repos ARTT

En complément des possibilités d'aménagement du temps de travail résultant de la mise en œuvre d'une annualisation dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du code du travail, les accords d'entreprise pourront organiser la mise en œuvre de l'ARTT sous forme de jours ou demi-journées de repos.

Les modalités de répartition, de prise de ce temps de repos seront définies par accord d'entreprise, dans le respect des dispositions légales.

Article 5

Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations

1

Incidence sur le salaire de base

Compte tenu de la double nécessité :

- de ne pas entraîner, pour les salariés concernés par la réduction du temps de travail et présents dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, une diminution du salaire de base,
- de ne pas répercuter, au niveau des entreprises, la totalité des surcoûts induits par la réduction du temps de travail,

il a été convenu ce qui suit :

- le salaire mensuel versé pour l'horaire collectif initial à savoir le salaire de base est maintenu, et ce quel que soit le nouvel horaire collectif de travail.
- les accords d'entreprise mettant en œuvre le présent accord-cadre pourront prévoir des dispositions telles que moindre évolution des augmentations de salaires pour une durée limitée dans le temps. Cette moindre évolution ne pourra excéder 1 % par an et ce pendant 2 ans.

2

Incidences sur les primes

En ce qui concerne les primes ou indemnités dont la base de calcul est assise sur la journée de travail et non sur le taux horaire (primes ou indemnités de transport, de panier), celles-ci seront versées au même montant journalier, au prorata du nombre de jours effectivement travaillés dans la mesure où la réduction de l'horaire collectif conduirait à la prise de jours de repos supplémentaires.

3

Incidences sur les majorations conventionnelles

Les majorations pour heures de nuit, de dimanche ou de jours fériés seront calculées sur la base du nouveau taux horaire.

4

Les salariés embauchés à la suite de la présente démarche d'aménagement-réduction du temps de travail bénéficieront du nouvel horaire collectif.

La rémunération applicable à ces salariés devra être déterminée par les accords d'entreprise de mise en œuvre du présent accord-cadre dans le respect des salaires minima conventionnels.

Article 6

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Les parties affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de réduction-aménagement du temps de travail telles que prévues par le présent accord.

De ce fait, les accords d'entreprise mettant en œuvre le présent accord devront prévoir des modalités spécifiques comprenant tant l'attribution de jours de repos supplémentaires que des aménagements du temps de travail hebdo-

madaire du personnel d'encadrement de manière à ce que globalement son temps de travail se trouve réduit dans les mêmes proportions que celui des autres salariés de l'entreprise.

Article 7

Dispositions diverses

7.1

Durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification des dispositions législatives et réglementaires qui ont présidé à la mise en œuvre de cet accord.

7.2

Dispositions particulières aux salariés à temps partiel

La situation des salariés à temps partiel fera l'objet d'un examen individuel de leur contrat de travail.

L'accord d'entreprise devra définir les conséquences de la réduction collective du temps de travail sur leur situation, dans un souci d'organisation optimale du travail et de prise en compte des aspirations de ces salariés.

7.3

Commission paritaire nationale de suivi

La commission paritaire nationale de suivi créée dans le cadre de l'article 8.3 de «l'accord-cadre d'aménagement-réduction du temps de travail en application de la loi Aubry dans les coopératives bétail et viande» aura également en charge le suivi du présent accord.

7.4

Commission paritaire de validation

Une commission paritaire de validation est créée au sein de la branche.

Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal, pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés avec les représentants du personnel dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et l'article 3 du présent accord.

L'accord de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire de validation.

La commission fixe son règlement intérieur.

7.5

Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une commission de suivi. Cette commission sera composée paritairement du ou des signataires de l'accord d'entreprise et de représentants élus du personnel selon des modalités à préciser par accord d'entreprise. Elle sera destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord et se réunira au moins une fois par semestre les 2 premières années.

En cas de carence de représentation du personnel dans l'entreprise, les informations ci-dessus seront communiquées à la commission paritaire nationale de suivi visé à l'article 7.3.

7.6

Crédit d'heures formation

Dès lors que l'entreprise aura accepté d'engager une négociation en application des dispositions du présent accord-cadre, les délégués syndicaux, les salariés mandatés ou les élus appelés à négocier pourront bénéficier d'un crédit de formation syndicale de 3 jours. Le maintien de salaire, la prise en charge des frais pédagogiques, des frais d'hébergement éventuels seront assurés par l'entreprise.

7.7

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

7.8
Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe VII - Conditions de travail et prévention des risques professionnels

Accord du 15 novembre 2012

[Étendu par arr. 4 juin 2013, JO 14 juin, applicable à sa date de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA AA ;

FGTA FO ;

CFE CGC (SNCOA).

Préambule

Contexte général

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a allongé la durée de l'activité professionnelle des salariés. Parallèlement, elle a érigé la prévention de la pénibilité comme un moyen d'améliorer les conditions d'exercice de leur activité professionnelle en réduisant les risques professionnels de dégradation de leur santé.

Cette loi, en ses dispositions relatives à la pénibilité, prévoit une obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action sur la prévention de la pénibilité dans les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité.

Les dispositions du décret du 30 mars 2011 portent sur la définition des facteurs de risques professionnels susceptibles de rentrer dans la définition de la pénibilité (exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé).

Le décret du 7 juillet 2011 est relatif au contenu des accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité.

Contexte conventionnel Bétail et Viande

La branche Bétail et Viande disposait déjà de dispositifs conventionnels ayant pris en compte la problématique de la santé au travail à savoir :

- l'avenant 105 du 5 juillet 2002 à la convention collective nationale Bétail et Viande sur le travail de nuit ;
- l'accord du 25 février 2003 modifié relatif au dispositif conventionnel de prévoyance, notamment en ses dispositions relatives à l'invalidité ;
- l'avenant n° 113 à la convention collective nationale Bétail et Viande du 20 mai 2005 relatif aux classifications des emplois ;
- et plus particulièrement l'accord de branche du 23 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors et à la 2^{ème} partie de carrière.

Par ailleurs, une déclaration commune d'intention préalable a été signée le 8 décembre 2011 avec les partenaires sociaux de la branche.

Dans cette déclaration, les partenaires sociaux, conscients des spécificités de l'activité Bétail et Viande en matière de risques professionnels, et du nombre important de salariés exposés, pour le secteur abattage et transformation, à des facteurs de pénibilité, ont convenu :

- de poursuivre l'impulsion donnée par l'accord de branche relatif à l'emploi des seniors notamment en son article 6 «amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité» ;
- de la nécessité de s'engager plus encore sur la santé au travail dans le cadre d'une approche globale liant prévention des risques professionnels et prévention des risques psycho-sociaux ;
- d'initier et impulser au niveau de la branche une véritable politique de prévention inscrivant la «santé au travail» au cœur des préoccupations des entreprises, en réponse aux enjeux sociaux et économiques spécifiques à l'activité Bétail et Viande en matière de risques professionnels ;
- d'initier une démarche de branche ambitieuse ne se limitant pas aux seules notions de prévention de la pénibilité et de compensation / réparation.

Sur la base des constats et des pistes d'action définis par le diagnostic préalable de branche, les partenaires sociaux affirment, par le présent accord «d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels dans la branche Bétail et Viande», leur volonté de contribuer à impulser une démarche générale à long terme de «santé au travail» à la fois novatrice, efficace et de qualité dans un but de préservation de la santé de l'ensemble des salariés et d'une meilleure performance globale des entreprises. Le présent accord s'inscrit dans une démarche fondée sur une action commune des employeurs et des institutions représentatives du personnel en y associant les salariés.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord de branche est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA Bétail et Viande.

Dans le souci d'harmoniser et d'impulser une démarche nationale de prévention et d'amélioration des conditions de travail, les parties ont défini le champ d'application du présent accord de branche comme suit :

Il est d'application directe pour les entreprises de 50 salariés à 299 salariés ou appartenant à un groupe de 50 salariés à 299 salariés employant une proportion minimale de 50 % de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité prévus par l'article D. 4121-5, du code du travail. Conformément aux dispositions légales, les entreprises de la branche visées ci-dessus soumises à cette obligation sont couvertes par le présent accord de branche.

Toutefois, si à la date d'effet du présent accord de branche, ces entreprises sont déjà dotées d'un accord collectif ou d'un plan d'action relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels, 4 actions parmi celles prévues par le présent accord de branche devront figurer soit dans ledit accord collectif, soit dans leur plan d'action, soit dans leur programme annuel de prévention.

En ce qui concerne les entreprises de 300 salariés et plus :

- si elles n'ont pas conclu d'accord d'entreprise ou de plan d'action relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels, elles devront respecter la méthodologie privilégiée dans le présent accord de branche et, au regard de leurs spécificités d'entreprise, mettre en œuvre dans leurs programmes annuels de prévention, un minimum de 4 actions parmi celles prévues par le présent accord ;

- si elles sont déjà dotées d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels, elles devront, dans leurs programmes annuels de prévention, mettre en œuvre un minimum de 4 actions parmi celles prévues par le présent accord ;

En ce qui concerne les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et employant une proportion minimale de 50 % de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité prévus par l'article D. 4121-5 du code du travail, entreprises non tenues à une obligation de négociation ou de mise en place d'un plan d'action, le présent accord de branche a pour vocation de les accompagner dans la mise en place d'une politique «santé au travail» notamment lors de l'actualisation de leur document unique d'évaluation des risques professionnels et de l'établissement, en tant que de besoin, des fiches individuelles d'exposition à certains facteurs de risques professionnels prévues par l'article L. 4121-3-1 du Code du travail.

Dès lors, les signataires incitent ces entreprises à mettre en œuvre deux actions prévues par l'accord de branche sur la base de la méthodologie privilégiée dans la branche. Les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel devront les associer dans le choix et la mise en œuvre des actions retenues.

Article 2

Objet

L'objet du présent accord de branche est d'offrir aux entreprises de la branche Bétail et Viande un dispositif inscrivait «la santé au travail» au cœur de leurs préoccupations, un cadre général de «bonnes pratiques» en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, incluant les risques psychosociaux :

- en spécifiant les enjeux socio-économiques des entreprises de la branche ;

- en proposant une démarche commune dans un guide méthodologique diffusé à l'ensemble des entreprises adhérentes ;

- en facilitant le travail des entreprises dans leur démarche d'identification des facteurs et situations de pénibilité sur la base des constats du diagnostic préalable de branche ;

- en mettant à disposition des entreprises un ensemble de «pistes d'actions» (boîte à outils) leur permettant de mettre en œuvre des actions concrètes de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;

- en remplissant son rôle d'accompagnement et de suivi des entreprises par la promotion d'actions particulières de prévention et par la production d'outils d'information et de sensibilisation : création d'un label «management respon-

sable» et création d'un outil de pilotage «santé au travail».

Article 3

Diagnostic préalable de branche

3-1

Fondements du diagnostic de branche

La déclaration commune d'intention préalable à la négociation d'un accord d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels y compris les risques psycho-sociaux dans la branche Bétail et Viande, déclaration signée par les partenaires sociaux le 8 décembre 2011, a acte les éléments suivants :

— validation de la méthodologie et du cahier des charges pour la mise en œuvre d'un diagnostic préalable à la négociation adoptant une démarche pluridisciplinaire tant au niveau des acteurs mobilisés que de l'approche des conditions de travail prenant en compte l'écoute des salariés dans leur situation de travail.

— les modalités d'établissement du diagnostic préalable dont la réalisation a été confiée à M. Baud - Cabinet MASTER (Management de la Santé au Travail par l'Écoute et la Réponse).

3-2

Présentation du diagnostic de branche

3-2-1

Constats et spécificités

Le diagnostic de la branche s'est appuyé :

- sur la mobilisation des différents acteurs au niveau national, mobilisation basée sur les échanges du Cabinet MASTER avec tous les acteurs de la Commission sociale de branche, représentants employeurs et représentants d'organisations de salariés,
- sur les échanges avec les acteurs institutionnels, notamment la CCMSA,
- sur les données existantes notamment à travers les accords de branche, statistiques MSA, travaux de l'Observatoire des Métiers de la Coopération Agricole, rapport annuel de branche...
- sur les statistiques de la branche en matière de TMS, d'AT/MP, tant pour les entreprises d'abattage - transformation que pour les organisations de producteurs,
- sur les données de la branche relatives à l'absentéisme, au turn-over et plus généralement sur la problématique spécifique d'attractivité des métiers de la filière viande,
- sur la nécessité de dépasser la notion de facteurs de pénibilité pour plus largement traiter de la prévention des risques professionnels englobant pénibilité et risques psycho-sociaux,
- sur les entretiens réalisés dans un échantillon de 8 entreprises représentatives tant en termes d'activité que de typologie de structure (Organisations de Producteurs et entreprises d'abattage-transformation),
- sur les enquêtes en entreprises, sur différentes activités, en situation de travail, en mobilisant tous les acteurs concernés par la problématique santé au travail : dirigeants, salariés, encadrement, membres du CHSCT, personne en charge du Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels, médecin du travail, préventeur MSA...
- sur une démarche d'identification des facteurs de risques enrichie par une prise en compte du «ressenti» des salariés en situation de travail.

Compte tenu des enjeux sociaux et économiques inhérents à la mise en place d'une politique d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels y compris des risques psycho-sociaux, le diagnostic de branche s'est appuyé sur une approche plurielle tant au niveau national qu'au niveau des entreprises de l'échantillon.

3-2-2

Identification des facteurs de risques professionnels dans les activités Bétail et Viande

Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent :

- le rôle essentiel du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel, dans la concertation préalable à l'évaluation des risques professionnels et, notamment dans la détermination des postes exposés à la pénibilité ;
- leur volonté d'intégrer les risques psychosociaux à l'identification des risques professionnels.
- Au titre des contraintes physiques marquées

Le diagnostic préalable a permis d'identifier cette catégorie de risque comme un chantier important au regard des spécificités du secteur Bétail et Viande.

Sans être exhaustif, l'examen des situations de travail fait apparaître :

-
- Des risques liés aux transferts d'animaux et de produits :
 - risques liés à la manipulation et au contact des animaux (notamment pour les chauffeurs en vif)
 - risques liés au transfert des animaux en sortie de bétailière
 - risques liés à la manutention aux débuts et fins des différentes chaînes (abattage, transformation,...)
 - risques liés à la manutention des carcasses et au transfert des carcasses sur rails
 - risques liés au transfert par des «Rolls» ou «chariots à viande» notamment dans les ateliers de découpe
 - risques liés au transfert des bacs en industrie de transformation.
 - Des risques liés aux positions debout prolongées dans les travaux postés
 - Des risques liés aux conduites de véhicules pour les chauffeurs :
 - risques liés aux positions assises prolongées
 - risques routiers
 - Au titre des environnements physiques agressifs
 - Des risques liés au bruit des machines et au bruit des animaux au sein des entreprises d'abattage et transformation
 - Des risques liés au bruit des animaux et des dispositifs d'aiguillage des bêtes au sein des organisations de producteurs (OP) dans les centres d'allotement ;
 - Des risques liés aux températures extrêmes :
 - dans l'activité abattage : variation des températures
 - dans l'activité transformation : températures extrêmes dans les tunnels de surgélation et les entrepôts de congélation ;
 - dans les ateliers : ambiance au froid constant avec risques liés aux courants d'air augmentant la sensation de froid (ressenti)
 - Des risques liés à l'utilisation d'agents chimiques dangereux (nettoyage industriel).
 - Au titre des contraintes liées à des rythmes de travail
 - Travail de nuit
 - Dans les entreprises d'abattage et de transformation, activité des salariés sur des périodes chevauchant les plages d'horaire de nuit et de jour
 - Dans les organisations de producteurs (OP), la plage horaire de nuit concerne principalement l'activité transport.
 - Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à cadence élevée (lien stress et TMS) : le diagnostic préalable a permis d'identifier cette catégorie de risque qui concerne la grande majorité des postes de production dans les entreprises d'abattage et de transformation.
 - Travail en équipes successives et alternantes.
 - Autres facteurs de risques identifiés au titre des risques psychosociaux

Les risques découlant d'une insuffisance ou de dysfonctionnement en matière de reconnaissance, de possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien de la hiérarchie et des collègues relèvent de la catégorie des risques psychosociaux.

À ce titre, dans le cadre du diagnostic préalable, ont pu être identifiés :

- Dans les rapports salariés / managers : une «écoute disponible mais principalement ascendante» ;
- Un ressenti «salariés» d'une implication insuffisante dans les décisions de l'entreprise ;
- Un besoin d'amélioration de l'ambiance et du collectif de travail ;
- La nécessité de faire évoluer le modèle managérial existant.

La réalisation et la restitution du diagnostic préalable de branche en commission sociale paritaire ont permis de dégager plusieurs axes de réflexions et d'ouvrir de nouvelles perspectives d'actions à mettre en œuvre dans les entreprises de la branche.

Article 4 **Pistes d'actions pour la mise en œuvre d'une politique de santé au travail**

4-1 **La réduction des poly-expositions**

Elle concerne les salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité tels que définis par l'article D. 4121-5 du code du travail

— en amont :

— mettre en place des «bonnes pratiques» dans la conception des bâtiments et locaux de travail (recours au site AGROBAT) et dans les achats de matériels et équipements

— organiser une polyvalence maîtrisée, accompagnée et planifiée :

— par des mesures de rotation régulière des salariés avec un accompagnement formation

— par des mesures d'organisation du travail visant à une meilleure programmation des plannings

— par le développement de la polyvalence des salariés tout au long de leur carrière professionnelle (et non poste à poste ou semaine par semaine)

Objectif : 100 % des matériels, équipements ou bâtiments intégrant dans le cahier des charges lors de leur conception, rénovation, renouvellement, l'objectif de prévention - réduction de pénibilité et donc de certains facteurs de poly-exposition.

Indicateur : pourcentage de matériels, équipements, bâtiments ayant permis une baisse d'un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

— en poste :

— préparer les salariés à l'exercice d'une activité physique préalablement à la prise de poste

— optimiser l'utilisation des moyens de manutention mécanique et matériels de levage

— après 10 ans de poly-exposition, la candidature du salarié concerné sera prioritaire pour un reclassement sur un poste équivalent moins exposé

— Objectif : réduction du nombre d'années durant lesquelles le salarié est exposé à plusieurs facteurs de pénibilité

— Indicateur : pourcentage de salariés occupant un poste avec poly-exposition ayant bénéficié d'un reclassement dans un poste comportant une poly-exposition réduite.

4-2

Amélioration des conditions de travail

— Procédures d'accueil et intégration :

— mettre en place des procédures d'accueil préalable à la prise de poste pour tout type de contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, intérim,...) : présentation de l'entreprise (contexte, histoire, activités, métiers en présence), prévoir une demi-journée d'accueil préalable.

Objectif : optimisation et généralisation des livrets d'accueil existants

Indicateur : nombre de livrets d'accueil remis

— mettre en place une procédure «rapport d'étonnement» à savoir une procédure de post-intégration réalisée dans les 3 mois suivant l'embauche.

Objectif : proposer à tous les nouveaux arrivants la possibilité de renseigner un «rapport d'étonnement»

Indicateur : nombre de «rapports d'étonnement» renseignés

— Mesures d'amélioration des conditions de travail :

— solliciter systématiquement les services «santé au travail» pour les risques identifiés prioritaires dans le document unique d'évaluation des risques (DUER)

— En ce qui concerne les transferts des produits : aménager l'espace de travail (accès, stockage, état des sols et entretien) afin de réduire les contraintes liées aux manutentions manuelles,

— En ce qui concerne les postures pénibles (cf. risques liés aux débuts et fins de chaînes (et notamment les opérations de palettisation - dépalettisation), contraintes, fréquence, poids, cadences, hauteurs) :

Exemples de mesures d'amélioration :

- automatiser le filmage des palettes,

- mécaniser les opérations de palettisation et dépalettisation.

Objectif : Diminuer le nombre de maladies professionnelles.

Indicateurs :

— nombre d'aménagements de l'espace de travail réalisés;

— nombre d'interventions des services santé au travail pour les postes identifiés prioritaires dans le DUER (document unique d'évaluation des risques professionnels)

— pourcentage de diminution des maladies professionnelles.

— En ce qui concerne la manutention manuelle de charges et pour améliorer les opérations d'accrochage manuel : outre le recours maximum à l'assistance mécanique et à la mise à disposition d'outils de levage et de mise à niveau

supplémentaires, former tous les salariés aux bonnes pratiques en matière de manutention.

Objectif : former 100 % des nouveaux embauchés potentiellement concernés, ainsi que tout salarié en faisant la demande, aux bonnes pratiques en matière de port de charges

Indicateur : pourcentage de salariés formés aux bonnes pratiques en matière de port de charges.

— Pour pallier les risques liés aux positions debout prolongées : aménagement de dispositifs individuels de mise à hauteur des salariés, mise à disposition de sièges assis-debout

Objectif : augmenter le nombre de dispositifs individuels limitant les risques liés aux positions debout prolongées

Indicateur : pourcentage d'augmentation des dispositifs individuels mis en place pour pallier les risques liés aux positions debout prolongées

— aménager les postes concernés par des dispositifs limitant les mouvements de torsion, flexion ou extension répétés en veillant à la mise à disposition d'outils ou de commandes facilitant le travail de l'opérateur

Objectif : diminuer la survenance des TMS.

Indicateur : nombre de dispositifs limitant les mouvements de torsion, flexion ou extension répétés

— prévenir la pénibilité en matière de vibrations : intégration dans le contrôle annuel des engins à conducteur porté de l'état des dispositifs d'absorption des vibrations.

Objectif : 100 % des engins à conducteur porté devront faire l'objet d'un contrôle annuel de vibrations.

Indicateur : pourcentage d'engins à conducteur porté ayant fait l'objet d'un contrôle.

— prévention des risques liés aux températures extrêmes (froid négatif ou température supérieure à 30 °C) :

- dans les ateliers (températures contrôlées), diminuer la sensation de froid et les courants d'air en privilégiant le recours à des gaines textiles ;
- limiter ou aménager les durées d'exposition aux températures extrêmes ;
- améliorer le confort aux postes de travail : vêtements et équipements de travail adaptés, pauses et temps de récupération supplémentaires après des expositions à températures extrêmes ;
- pour toute période d'activité de 4 heures et plus comprenant une poly-exposition aux facteurs bruit - températures extrêmes, mise en place d'un temps de pause minimum de 30 minutes ;
- limitation de tout travail intense et de port de charges répétitif ou, à défaut, organisation du travail en binôme ;
- veiller à la température des locaux annexes tels que locaux de restauration, de repos, vestiaires, douches...

— mesures relatives au travail de nuit : en entreprise d'abattage et de transformation comme dans les organisations de producteurs (OP), limiter le nombre de prises de poste en plage de nuit en favorisant le volontariat pour une meilleure organisation vie familiale et vie professionnelle.

Objectif : diminuer le travail de nuit imposé pour les salariés qui en font la demande

Indicateur : pourcentage de demandes acceptées pour un poste de jour.

Objectif : diminuer le travail de nuit pour les salariés travaillant pour partie sur la plage de nuit depuis 10 ans et porter systématiquement à leur connaissance les postes de jour disponibles.

Indicateur : pourcentage de salariés travaillant pour partie sur la plage de nuit depuis 10 ans ayant accédé à des postes de travail de jour.

— Mesures pour les salariés exposés au bruit : réalisation d'une cartographie estimative du bruit dans l'entreprise (cf. les services MSA) ; pendant le temps de travail, mise en place d'EPI (équipements de protection individuelle) associée à une réunion de sensibilisation sur les risques encourus ; mise en place de mesures organisationnelles favorisant l'isolation des postes les plus bruyants.

— Autre mesure : intégrer le facteur bruit dans les cahiers des charges lors du renouvellement des matériels ;

Objectif :

- diminuer les maladies professionnelles liées à l'exposition au bruit
- 100 % des cahiers des charges des matériels renouvelés intégrant le facteur bruit

Indicateurs :

- pourcentage d'entreprises ayant mis en œuvre des réunions de sensibilisation
- nombre de mesures organisationnelles favorisant l'isolation des postes
- pourcentage de matériels renouvelés diminuant le facteur bruit
- pourcentage de diminution des maladies professionnelles liées à l'exposition au bruit

— Mesures relatives au travail répétitif et cadencé caractérisé par la répétition d'un même geste

Les gestes répétitifs et éventuellement cadencés par le déplacement automatique des produits à travailler concernent

la grande majorité des postes de production en entreprise d'abattage et transformation. Ces gestes répétitifs constituent un facteur de risque de TMS s'inscrivant dans un contexte multi-factoriel :

- âge et ancienneté des salariés (à terme problématique de l'aptitude physique),
- contraintes biomécaniques des postes et process,
- contraintes environnementales (travail au froid),
- contraintes liées à l'organisation du travail,
- contraintes liées aux aspects managériaux, au climat social et au stress favorisant la survenance des TMS : «les TMS sont la combinaison de multiples causes. Les situations défavorables peuvent être liées au poste de travail et à son environnement (...), à l'organisation du travail (...), au climat social de l'entreprise, par exemple les mauvaises relations de travail, le défaut d'entraide entre collègues, le manque de reconnaissance, l'incertitude sur l'avenir, le sentiment d'être en situation d'échec, le manque de moyens pour bien faire son travail, les situations de stress», (Source INRS).

Les différentes actions de prévention liées à ce risque spécifique sont nécessairement diversifiées :

- sur le plan technique :
 - aménagement de la conception des postes de travail (conception d'une alternative au stockage sur rolls, conception des débuts et fins de chaînes,...) de manière à réduire certaines postures
 - actions sur les contraintes biomécaniques des postes et poursuite d'une modernisation des process
- sur le plan organisationnel :
 - alternance des tâches et organisation de la polyvalence ;
 - aménagement du temps de travail : logistique, travail en amont avec les différents acteurs amont et aval (coopératives et clients-distribution) pour limiter les pointes de production ou mieux les anticiper ;
 - pendant le temps de travail, organisation systématique auprès des salariés exposés à des gestes répétitifs, de formations aux bonnes pratiques correspondant au poste dans les 3 mois suivant l'embauche ;
 - pendant le temps de travail, proposition de formations à la pratique d'un échauffement préalable à la prise de poste pendant le temps de travail ;
 - optimisation organisationnelle des relations de travail (dynamique d'écoute, implication, reconnaissance)
- actions visant au développement de l'intérêt des tâches et à remédier aux difficultés d'implication (polyvalence-formation, accueil, organisation de modalités plus fréquentes d'échanges entre salariés et management de production...)
- actions pour un «collectif de travail à préserver»
- actions liens / collègues et hiérarchie ;
- actions pour un management plus participatif (actions de sensibilisation et formation)

Objectif : diminuer la survenance des TMS liés au travail répétitif et cadencé

Indicateurs :

- pourcentage des nouveaux embauchés formés à la prévention des TMS liés au travail répétitif et cadencé
- pourcentage de propositions de formations à un échauffement préalable à la prise de poste
- nombre de réunions de sensibilisation à un management participatif

4-3

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Dans le souci d'inscrire la santé au travail dans une démarche globale de branche, les parties signataires conviennent :

- de favoriser le développement des Certificats de qualification Professionnelle (CQP) conventionnels en rappelant le lien santé au travail - sécurité - management inscrit dans les référentiels de certification (ex : CQP «responsable d'atelier») par l'optimisation de l'information des entreprises de la branche sur le contenu des CQP existants, par la facilitation de l'ingénierie préalable à leur mise en œuvre.
- de favoriser le développement des dispositifs de formation «lutte contre l'illettrisme»
- de transcrire la santé au travail dans les priorités de formation : orientations prioritaires de la CPNEFP Bétail et Viande.

Objectifs : favoriser le développement de CQP et la mise en œuvre de dispositifs de formation «lutte contre l'illettrisme» et «santé-sécurité au travail»

Indicateur : nombre de CQP ; nombre de formations «illettrisme» ; nombre de formations «santé-sécurité au travail» réalisées ;

— de prévenir la désinsertion professionnelle :

Objectif : réaliser 100 % des entretiens de reprise pour tout arrêt de travail d'une durée minimale de deux mois

Indicateurs :

— pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un entretien de reprise

— nombre de recours au dispositif Rehalto.

— de professionnaliser le tutorat, «charnière de fidélisation et de professionnalisation des nouveaux entrants» et opportunité de diversification et d'évolution pour les salariés

— en renforçant les formations tutorales

— en créant ou en mettant en place un «livret tutorat»

— en créant une certification «tuteur» spécifique à la branche portant revalorisation de la classification du tuteur par un changement d'échelon à l'intérieur de la catégorie socio-professionnelle dont il relève

— de mettre en œuvre des actions de sensibilisation - formation manageriale : prise en compte de la santé-sécurité au travail au cours de l'entretien professionnel

Objectif : augmenter les actions de sensibilisation - formation manageriale dans la branche

Indicateurs :

— pourcentage d'entretiens professionnels réalisés comportant un volet «santé-sécurité» au travail

— nombre d'actions de formation «santé au travail» mises en œuvre dans la branche

Les parties signataires conviennent :

— de transcrire la mise en place d'une politique santé au travail dans les priorités de formation de la CPNEFP Bétail et Viande,

— de créer un label de branche «management responsable».

4-4

Aménagement des fins de carrière

— aménagements organisationnels : aménagement de postes, passage travail de nuit à travail de jour

— accompagnement à l'accès aux dispositifs de retraite anticipée carrières longues et / ou de retraite progressive.

— dans le prolongement de l'accord de branche Bétail et Viande du 23 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, et dans le souci de répondre à l'amélioration des conditions de travail des seniors et à la nécessaire prévention des situations de pénibilité, les parties ont convenu des dispositions ci-après :

Les salariés âgés de 55 ans et plus, affectés à des postes définis comme pénibles, bénéficieront s'ils le souhaitent et sous réserve d'une validation des aptitudes requises pouvant nécessiter une action de formation, d'une priorité d'affectation aux postes de qualification équivalente, ne relevant pas de cette catégorie, dans le même établissement, la même entreprise ou le même groupe.

Dans le cadre d'un reclassement sur un poste aménagé ou un autre poste identique à qualification équivalente, le salarié concerné bénéficie du maintien de sa rémunération à l'exclusion des éléments de rémunération inhérents aux contraintes du poste antérieurement occupé.

En cas de reclassement à un niveau de qualification inférieur accepté par écrit par le salarié et afin d'atténuer la perte de salaire pouvant en résulter, les entreprises Bétail et Viande mettront en œuvre les dispositions ci-après :

Si le salarié a 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

— maintien pendant 12 mois de sa rémunération mensuelle à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;

— la 2^{ème} année : 75 % du différentiel éventuel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération mensuelle résultant de son reclassement à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement.

— la 3^{ème} année et les années suivantes : 50 % du différentiel de rémunération tel que défini ci-dessus.

— Si le salarié a 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

— maintien pendant 6 mois de sa rémunération mensuelle à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;

— les 6 mois suivants : 75 % du différentiel éventuel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération mensuelle résultant de son reclassement à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;

— la 2^{ème} année et les années suivantes : 50 % du différentiel de rémunération tel que défini ci-dessus.

— Passage des seniors (55 ans et plus) à temps partiel

Les seniors de 55 ans et plus pourront, à leur demande, bénéficier d'un passage à temps partiel.

L'employeur ne pourra refuser ce passage à temps partiel qu'en justifiant par écrit au salarié de perturbations causées au fonctionnement de l'entreprise.

Dans le cadre de ce passage à temps partiel des salariés seniors âgés de 55 ans et plus, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire seront, afin de garantir leurs droits en matière de retraite, calculées sur la base du salaire à temps plein, l'employeur prenant en charge le surplus des cotisations patronales et salariales.

À titre d'exemple, le travail à temps partiel pourra s'effectuer selon les modalités ci-après :

— travail journalier à horaire réduit ;

— réduction à 4 jours ou moins, du nombre de journées travaillées dans la semaine ;

— réduction à 3 semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois.

Dans le but d'atténuer l'impact de cette mesure sur la rémunération du salarié, les entreprises mettront en œuvre les dispositions suivantes :

Les salariés ayant au minimum 10 ans d'ancienneté bénéficieront :

— pendant 4 mois : de 75 % du différentiel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération correspondant à leur nouvel horaire, à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste ;

— les 4 mois suivants : de 50 % du différentiel tel que défini ci-dessus ;

— les 4 mois suivants : de 25 % du différentiel tel que défini ci-dessus.

Ces garanties ne s'appliquent pas en cas de cumul d'emplois.

Le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) est informé chaque année du nombre de seniors ayant bénéficié des mesures d'aménagement définies ci-dessus.

— Lors de la création d'un poste de tuteur : proposition systématique au salarié âgé de 50 ans et plus de bénéficier de la possibilité d'être tuteur, ainsi que de la formation associée.

Objectif : améliorer les conditions de travail des seniors de 55 ans et plus par la prévention des situations de pénibilité (reclassement) et par des aménagements organisationnels (passage à temps partiel).

Indicateurs :

— pour les salariés de 55 ans et plus, affectés à des postes définis comme pénibles, pourcentage de reclassements réalisés sur des postes à pénibilité réduite ;

— pourcentage de salariés seniors (55 ans et plus) ayant bénéficié d'un passage à temps partiel ;

— pourcentage de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'actions de tutorat ;

— pourcentage de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié de formations tutorales.

4-5

Maintien en activité et prévention de la désinsertion professionnelle

Les risques professionnels susceptibles d'altérer la santé des salariés peuvent donner lieu à des situations d'inaptitude totale au travail.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent d'introduire, dans leur dispositif conventionnel de prévoyance, les dispositions ci-après, relatives à l'inaptitude totale d'origine professionnelle.

Les salariés justifiant d'une ancienneté de 5 ans dans la profession bénéficient en cas d'inaptitude totale d'origine professionnelle reconnue par la médecine du travail, des prestations de CCPMA Prévoyance selon les conditions ci-après :

— Salarié de 50 ans et moins de 55 ans : 15 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut de référence sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi.

— Salarié de 55 ans et moins de 57 ans : 25 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation dans la limite de 12 % du salaire annuel brut de référence sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi.

— Salarié de 57 ans et plus : 30 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation dans la limite de 15 % du salaire annuel brut de référence sous réserve

de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi.

Pour le bénéfice des prestations indiquées ci-dessus, l'âge du salarié est apprécié au jour de la déclaration d'incapacité totale d'origine professionnelle ; l'évolution ultérieure de l'âge du salarié n'a donc pas d'incidence sur l'évolution du niveau des prestations ci-dessus.

L'indemnisation persiste totalement ou partiellement dans les cas suivants:

— Nouvel emploi retrouvé à un niveau inférieur de rémunération à celui de l'emploi ayant donné lieu à une décision d'incapacité totale, jusqu'à concurrence de la rente prévue ci-dessus ;

— Nouvel emploi retrouvé à temps partiel générant une diminution de la rémunération par rapport à l'emploi initial, ayant donné lieu à une décision d'incapacité totale, jusqu'à concurrence de la rente prévue ci-dessus.

Le dispositif conventionnel de prévoyance - accord collectif national du 25 février 2003 modifié par les avenants 110 du 25 novembre 2004 et 123 du 23 septembre 2009 à la convention collective nationale des coopératives et Sica Bétail et Viande - sera modifié par adjonction des dispositions «incapacité totale d'origine professionnelle» précitées.

Article 5

Modalités de mise en œuvre et de suivi

5-1

Modalités de mise en œuvre

— Les entreprises Bétail et Viande relevant du présent accord devront constituer un comité de pilotage pluridisciplinaire, composé de l'ensemble des acteurs de la prévention dans l'entreprise et comprenant :

— un représentant de la Direction

— les représentants salariés du CHSCT (à défaut, les délégués du personnel)

— le ou les responsables des grands ateliers ou services des entreprises

— le responsable sécurité

— les services «prévention» de la MSA

— le médecin du travail

— toute personne experte (ergonome, préventeur...) qui serait mobilisée par l'entreprise

Ce comité de pilotage procédera, après cartographie des métiers, à l'établissement du diagnostic préalable de l'entreprise et établira les actions prioritaires devant être engagées.

En un deuxième temps, ce comité de pilotage se réunira en comité de suivi, une fois par trimestre et ce, pendant la durée du présent accord de branche.

— Dans le cadre de sa mission d'accompagnement des entreprises et d'impulsion des dispositions du présent accord, la Branche Bétail et Viande veillera à :

— organiser un événement national de communication, une fois par an, afin de promouvoir la santé au travail dans la branche

— favoriser la création de partenariats institutionnels

— lancer une étude «impact économique global» des démarches santé au travail

— favoriser le dispositif de mutualisation des expériences

— accompagner les entreprises Bétail et Viande dans la mise en place de «Programmes annuels de prévention» sur la base d'un projet d'entreprise participatif et pluridisciplinaire :

— par la mise à disposition du guide méthodologique joint en annexe au présent accord

— par la mise en œuvre de journées d'information - formations.

5-2

Modalités de suivi des objectifs fixés et des résultats obtenus

Un bilan des mesures prévues par le présent accord sera établi, chaque année, dans le cadre du «rapport sur l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche et révolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe». À cet effet, le rapport annuel de branche sera enrichi d'une nouvelle rubrique «santé-sécurité au travail» et, à cette occasion les parties signataires se rencontreront afin de vérifier le niveau de réalisation des objectifs fixés dans le présent accord.

Article 6

Révision

Chacune des organisations parties au présent accord peut en demander la révision. Cette demande devra être accompagnée d'une proposition de rédaction et être adressée au secrétariat de la commission sociale en vue de son inscription à l'ordre du jour de la commission sociale paritaire.

Cette proposition aura été préalablement transmise à tous les membres de la commission sociale.

La réunion de la commission devra intervenir dans les trois mois suivant la réception de la demande.

Article 7

Durée - Date d'application

Le présent accord collectif est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'application. Au terme de ce délai, il cessera de produire ses effets, les parties excluant toute reconduction tacite.

Le présent accord sera applicable à compter de sa date de dépôt.

Article 8

Notification et dépôt

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 9

Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent accord.

SALAIRES

(Voir l'Annexe III de la convention collective)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Mise à disposition à but non lucratif de salariés auprès des organisations syndicales ou d'associations d'employeurs

Accord du 10 avril 2019

[Étendu par arr. 18 nov. 2019, JO 23 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Bétail et Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC AGRI ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC (SNCOA).

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La Convention collective nationale Coop et SICA Bétail et Viande du 21 mai 1969 modifiée prévoit en son article 7, un congé sans solde d'une durée maximale de 3 ans permettant au salarié d'une Coop ou d'une SICA entrant dans son champ d'application de rejoindre une organisation syndicale.

En outre, l'article L. 2135-8 du code du Travail prévoit la possibilité par accord collectif de branche étendu ou par accord collectif d'entreprise de déterminer les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs.

Afin de compléter le dispositif conventionnel prévu à l'article 7 de la Convention collective nationale Coop et SICA Bétail et Viande du 21 mai 1969 modifiée, les partenaires sociaux ont prévu qu'à défaut d'accord collectif d'entreprise, les entreprises de la branche pouvaient avoir recours au dispositif prévu à l'article L. 2135-8 du code du travail dans les conditions ci-après négociées.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale des Coopératives et SICA Bétail et Viande du 21 mai 1969 modifiée par l'avenant n° 133 du 6 avril 2016.

Pour rappel, la convention collective précitée règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole de production, transformation et vente du bétail et des viandes.

Elle s'applique également aux sociétés et groupements d'intérêt économique relevant des articles L. 722-20-6° bis et ter du code rural.

Article 2

Mise à disposition à but non lucratif des salariés auprès des organisations syndicales ou d'associations d'employeurs

Conformément aux articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du code du Travail, les parties conviennent qu'il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs représentatives dans la branche pour une durée initiale de 3 ans au maximum dans les conditions ci-après.

L'organisation syndicale ou l'association d'employeurs devra adresser à l'employeur une demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception.

À la date de réception, l'employeur disposera d'un mois pour accepter ou refuser la demande de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeurs.

L'absence de réponse dans le délai d'un mois vaut refus.

Il est rappelé que cette mise à disposition est facultative et qu'aucune des parties ne pourra l'imposer à l'autre.

À cette fin, l'entreprise, visée par le champ d'application défini à l'article 1, et l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs devront conclure une convention de mise à disposition dans les conditions fixées aux articles L. 8241-1 et -2 du code du Travail, prévoyant notamment la refacturation des salaires, des frais professionnels et

des charges sociales y afférents ou encore la charge de l'obligation de formation.

De plus, l'entreprise, visée par le champ d'application défini à l'article 1, et le salarié devront signer un avenant au contrat de travail, d'une durée correspondante à celle prévue dans la convention à mise à disposition, dans les conditions fixées à l'article L. 8241-2 du code du Travail.

Les droits et avantages dont continuent à bénéficier le salarié mis à disposition au sein de son entreprise d'origine sont réglés conformément aux avantages légaux et conventionnels en vigueur.

À l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou «un poste équivalent» dans l'entreprise d'origine sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition. De plus, le salarié bénéficiera d'un entretien professionnel afin d'organiser son retour à son poste de travail ou à un poste équivalent.

Article 3 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du Travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

Article 4 **Révision - Dénonciation**

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du Travail.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du Travail.

Article 5 **Dépôt et extension**

Le présent accord est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du Travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du Travail.

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

Formation professionnelle dans diverses branches des industries agro-alimentaires

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Prise en charge des actions de formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro A

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Certifications professionnelles éligibles à la Pro A

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Certificats de qualifications professionnelles spécifiques à la filière viande

Accord du 17 juillet 2023

[Étendu par arr. 7 mars 2024, JO 14 mars, applicable à compter de sa signature, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande ;

FNEAP ;

LCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA-FO ;

FGA-CFDT ;
CFTC-CSFV ;
CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord a pour finalité d'ouvrir accès à la branche Coop Bétail et Viande aux CQP spécifiques de l'Industrie et des Commerces en gros des viandes.

Ainsi, les signataires du présent accord entendent réaffirmer l'importance des compétences mobilisées dans le cadre des métiers spécifiques à la filière viande en mettant à disposition de l'ensemble des entreprises et de leurs salariés un outil de gestion des emplois et des compétences adapté à leurs besoins respectifs, aux fins de :

- professionnaliser un salarié après une intégration réussie ;
- accompagner l'évolution professionnelle en validant les acquis de l'expérience ;
- développer des compétences nécessaires au maintien de la compétitivité des entreprises par des formations adaptées à l'évolution des métiers ;
- valoriser les métiers des viandes et reconnaître les compétences par la qualification et le positionnement dans la classification des emplois de chaque branche.

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application professionnel du présent accord est applicable à toutes les entreprises du champ d'application des CCN suivantes :

- IDCC 1534 : Industries et commerces en gros des viandes
- IDCC 7001 : Coopératives et SICA bétail et viande

Article 2 Objet du présent accord

Le présent accord a vocation à rendre accessibles les CQP spécifiques de l'ICGV aux entreprises des Coopératives et SICA Bétail et Viande.

Article 3 Accès aux Certificats de Qualification Professionnelle ICGV

La Branche ICGV dispose de sept certificats de qualification professionnelle spécifiques aux métiers de la filière viande et ouvre leur accès aux entreprises et salariés des Coopératives et SICA Bétail et Viande.

Il s'agit particulièrement des CQP suivants :

- Opérateur en 1^{ère} transformation des viandes
- Opérateur en 2^{ème} transformation des viandes
- Opérateur en 3^{ème} transformation des viandes
- Opérateur en stabulation des animaux de boucherie
- Opérateur en traitement des cuirs et peaux
- Opérateur en préparation de commandes
- Formateur interne en entreprise

Article 4 Propriété intellectuelle

Les signataires du présent accord reconnaissent la propriété intellectuelle des CQP ICGV à OCAPIAT. La branche de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes, à l'origine de la création de ces CQP, n'autorise pas OCAPIAT à céder cette propriété ni de permettre la modification ou suppression du contenu de ces CQP.

À ce titre, La branche ICGV est Organisme Certificateur et OCAPIAT est désigné co-Organisme Certificateur.

Article 5 Modalités de fonctionnement pour les dossiers relevant de la branche Coop bétail & Viande

Article 5.1

Présentation de la démarche à la CPNEFP de la branche Industries et Commerces en Gros des Viandes

En amont de la mise en œuvre d'une démarche CQP, La Coopération Agricole (LCA) reçoit de l'entreprise directement ou indirectement (par l'organisme de formation ou l'OPCO), un dossier dûment complété qui comprend une

présentation de l'entreprise, ses motivations, des éléments sur le profil des candidats et le parcours de formation le cas échéant, le PV de consultation des IRP sur la démarche et leur avis.

LCA envoie ce dossier au secrétariat de la CPNEFP ICGV et le collège «salariés» désigne un membre du jury.

LCA se rapproche du secrétariat de la CPNEFP ICGV pour désigner le président du jury.

L'organisme de formation ou l'OPCO se rapproche du secrétariat de la CPNEFP ICGV pour connaître les membres du jury afin d'organiser l'évaluation finale.

Lorsqu'une entreprise n'est affiliée à aucune organisation professionnelle, le secrétariat de la CPNEFP ICGV est chargé d'assurer le suivi du dossier de l'entreprise.

Le secrétariat de l'AGEPEV, pour le compte de la CPNEFP ICGV, tient à jour et à disposition des organismes de formation, une liste des représentants de salariés et de président de jury (représentant employeur).

Article 5.2

Modalités d'obtention des Certificats de Qualification Professionnelle

Évaluation des compétences

L'évaluation des compétences est confiée à un tuteur, un formateur et un jury.

Un CQP ne peut être délivré qu'aux candidats qui ont satisfait à l'ensemble des épreuves d'évaluations dans les conditions prévues par les référentiels.

Néanmoins, les blocs de compétences représentent une modalité d'accès modulaire et progressive à la certification, dans le cadre d'un parcours de formation ou d'un processus de VAE, ou de la combinaison de ces deux modalités.

Les blocs de compétences n'ont pas de durée de validité et sont acquis à vie.

Jury sur site

a) Composition

Le jury est composé :

- d'un représentant des employeurs (dénommé le «professionnel» ou «président de jury» dans la démarche CQP) n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par La Coopération Agricole (ou sélectionné par l'organisme de formation dans la liste de président de jury transmise par l'organisation professionnelle de rattachement) ;
- d'un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et relevant d'une organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et désigné en CPNEFP ICGV ;
- de l'organisme de formation en charge du pilotage de la démarche CQP et de l'accompagnement de l'entreprise ;
- éventuellement d'un représentant de l'organisation professionnelle La coopération Agricole.

Le jury ne peut valablement délibérer en l'absence d'un représentant des employeurs (le «professionnel» ou «président de jury») ou d'un représentant des salariés et de l'organisme de formation.

b) Missions

Après les évaluations «tuteur» et «formateur», le jury se déplace sur site, d'une part pour évaluer les candidats (évaluation finale du «professionnel») et d'autre part, pour délibérer. Le jury délibère en étudiant pour chaque candidat la synthèse des évaluations puis donne un avis favorable ou non aux candidats. Le jury propose à la CPNEFP ICGV l'attribution ou non du CQP.

c) Secrétariat

Le secrétariat du jury est assuré par l'organisme de formation qui a piloté la démarche CQP ou à défaut par un représentant de l'OPCO. Le secrétariat organise et prépare l'évaluation finale et la délibération du jury, reporte les résultats dans les grilles correspondantes - y compris l'évaluation du professionnel - et adresse la grille de synthèse globale à La Coopération Agricole qui la transfère ensuite à la CPNEFP ICGV.

d) Financement des frais de jury

Les partenaires sociaux confirment leur rattachement à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire permettant la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires.

Les frais liés au fonctionnement des jurys sur site sont pris en charge par OCAPIAT sur la base des frais réellement engagés et assurés par la contribution en fonction de l'effectif moyen de l'entreprise et s'appliquant sur la masse salariale brute prélevée au titre de la participation conventionnelle minimale au financement de la formation professionnelle continue.

Les frais de Jurys doivent être intégrés à la convention de formation (ou son avenant) conclue par l'organisme de formation avec l'entreprise mettant en place le CQP.

Les membres du jury se font rembourser de leurs frais par l'organisme de formation ayant assuré le pilotage de la démarche. L'organisme de formation demande ensuite le remboursement à OCAPIAT des frais réglés aux membres du jury CQP.

Article 5.3

Délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle

Lorsque le candidat a satisfait aux épreuves d'évaluation, la grille de synthèse globale, communément nommée «annexe 2», est validée par la CPNEFP ICGV et celle-ci donne mandat à l'organisme certificateur pour délivrer le certificat.

La CPNEFP ICGV informe La Coopération Agricole de la délivrance des CQP des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

La Coopération Agricole aura à son tour la charge de tenir informée la CPNEFP bétail et viande.

Article 6

Prime à l'obtention du CQP

Tout salarié ayant obtenu un CQP inscrit dans la liste de l'article 3 percevra de la part de l'entreprise, à cette occasion, une prime conformément aux dispositions en vigueur dans chaque branche.

Article 7

Reconnaissance dans la grille de classification

Après l'acquisition du CQP, l'entreprise s'engage à ce que les compétences acquises soient mises en œuvre et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé.

Le salarié, ayant obtenu un CQP et occupant l'emploi correspondant, est positionné dans la classification conformément aux accords de branche en vigueur.

Article 8

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa signature, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire.

Article 9

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10

Dénonciation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux légales.

Article 11

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV et de la branche coop Bétail et Viande.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 12

Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande et LCA seront chargés de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.