
Fruits et légumes

(entreprises d'expédition et d'exportation)

BROCHURE JO 3233

IDCC 1405

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 17 DÉCEMBRE 1985

[Étendue par arrêté du 24 avril 1986, JO 8 mai 1986]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (A.N.E.E.F.E.L.).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires (F.N.C.A.-C.G.C.) ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, et des secteurs connexes (F.G.T.A.-F.O.) ;

Fédération nationale C.F.T.C. des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service ;

FS CFDT.

Dispositions générales

Clauses générales

Préambule

La présente convention collective, conclue conformément à l'engagement pris par les parties signataires de l'accord du 27 juillet 1983 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes, constitue la seconde étape de la mise en place d'une politique contractuelle ayant pour objet de régler les rapports entre les employeurs et les salariés de cette branche d'activité économique.

Les signataires sont convenus de ce que les dispositions de la présente convention ne peuvent se cumuler ni avec celles qui relèvent des textes législatifs ou réglementaires ni avec les avantages déjà accordés pour le même objet dans les entreprises, étant entendu que des avenants régionaux ou locaux peuvent être négociés entre les organisations représentatives des employeurs et des salariés, en vue d'adapter lesdites dispositions aux situations existantes ou pouvant exister.

Les questions relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail sont réglées par l'accord national du 27 juillet 1983 étendu par arrêté ministériel en date du 4 novembre 1983 (*J.O. du 18 novembre 1983*). Les dispositions des articles 7 à 17 dudit accord font respectivement l'objet des articles 23 à 32 de la présente convention et de l'article 6 de l'annexe II (encadrement).

Une annexe spécifique, en cours d'élaboration, définira les dispositions générales et particulières applicables aux salariés saisonniers (*voir l'accord du 14 octobre 1992 relatif au travail intermittent*).

L'organisation de la formation professionnelle continue dans la branche fera l'objet d'un avenant particulier.

Article 1

Champ d'application

(Modifié par avenant n° 3 du 7 février 1995, étendu par arrêté du 9 octobre 1995, JO 19 octobre 1995)

La présente Convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports entre les employeurs et les salariés de la branche professionnelle dont l'activité exclusive ou principale ressortit à la Classe 51.3 A , sous rubrique "Expédition-Exportation de Fruits et Légumes" de la nomenclature d'activités française NAF.

Elle s'applique également, sur l'ensemble du territoire national aux rapports entre les employeurs et les salariés dans les entreprises dont l'activité exclusive ou principale ressortit du code NAF 01.4 A , sous rubrique "préparation des légumes (4^e gamme)", ainsi qu'à toute entreprise traitant, élaborant, préparant et commercialisant les produits désignés sous l'appellation "Légumes Frais Prêts à l'Emploi", anciennement "4^e Gamme" quel que soit leur Code NAF.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples, la Convention Collective s'applique en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de Cassation.

Les dispositions applicables aux salariés saisonniers sont définies dans une annexe spécifique.

Les dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises traitant, élaborant, préparant et commercialisant les produits désignés sous l'appellation "Légumes Frais Prêts à l'Emploi", anciennement "4^e Gamme" quel que soit leur Code NAF sont définies dans l'annexe ci-jointe (*voir : clauses particulières au secteur "Légumes Frais Prêts à l'Emploi"*).

Article 2 Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3 Révision

Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut demander la révision de la présente convention. La demande de révision ne peut intervenir qu'annuellement, dans le courant du mois civil qui précède la date anniversaire de l'entrée en application de la convention.

Toute demande de révision doit être adressée par l'organisation concernée aux autres organisations signataires ou adhérentes par pli recommandé avec demande d'avis de réception et doit comporter un projet détaillé portant sur la ou les dispositions dont la révision est demandée.

Dans les quinze jours qui suivent la réception de la demande, les parties fixent la date du début de la négociation, cette date devant intervenir dans un délai n'excédant pas deux mois.

Les dispositions du présent article ne sont applicables ni aux révisions rendues nécessaires par des mesures législatives ou réglementaires, ni aux révisions relatives aux salaires conventionnels qui peuvent se faire à tout moment, sur demande d'une des organisations adressée par pli recommandé à chacune des autres organisations contractantes. Dans ce dernier cas, la commission paritaire nationale ou, le cas échéant, la commission mixte nationale, se réunit dans un délai maximal d'un mois.

Durant la négociation, les parties signataires ou adhérentes s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

Article 4 Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée, partiellement ou en totalité, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La dénonciation, totale ou partielle, doit être notifiée par son auteur aux autres organisations signataires ou adhérentes par pli recommandé avec demande d'avis de réception. La dénonciation prend effet un mois après la date de réception de la notification.

Article 5 Commission paritaire nationale d'interprétation

(Annulé et remplacé par Accord du 21 septembre 2018)

Article 6 Commission paritaire nationale de conciliation

(Annulé et remplacé par Accord du 21 septembre 2018)

Article 7

Dispositions relatives aux salariés membres des commissions paritaires et au fonctionnement du paritarisme

(Annulé et remplacé par Accord du 20 octobre 2023)

Mod. par Accord du 21 sept. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr. applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

L'autorisation de s'absenter est accordée aux salariés désignés pour participer aux réunions des commissions paritaires visées aux articles 5 et 6 sur présentation des convocations en respectant un préavis minimum de quatre jours, sauf cas d'urgence soumis à l'appréciation des parties signataires de la présente convention.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et ne doivent être la cause d'aucune réduction de la rémunération des intéressés.

Le temps passé à ces réunions ne s'imputent pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer par ailleurs les

membres des commissions titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au sein de leur entreprise.

Indemnisation des frais :

Les frais de déplacements sont à la charge de l'organisation patronale signataire de la présente convention selon les modalités suivantes :

— le nombre de salariés pris en charge au titre de leur participation aux négociations collectives est fixé à deux par organisation syndicale représentative,

— les frais de déplacement sont indemnisés sur les bases suivantes :

— (Accord, 21 sept. 2018, étendu) les transports sont remboursés selon le tarif SNCF, 1^{ère} classe, supplément inclus, les frais annexes d'hébergement et de nourriture sont indemnisés sur la base d'un forfait de 250 euros par réunion destiné à chaque délégation présente.

Le financement de l'indemnisation des frais de déplacement prévus au présent article est mutualisé au niveau de la profession. Il en est de même pour les frais de fonctionnement de la convention collective nationale.

Les cotisations correspondantes sont entièrement à la charge des employeurs et collectées par l'AGRR Prévoyance.

Le taux de cotisation est de 1 pour mille de la masse salariale pour les entreprises relevant de la présente convention.

**Article 8
Dépôt**

La présente convention et ses éventuels avenants ou annexes seront déposés auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes de Paris.

**Article 9
Extension**

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

**Article 10
Entrée en vigueur**

La présente convention collective entrera en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

**Article 11
Avantages acquis**

Les dispositions de la présente convention et de ses éventuels avenants ne peuvent être la cause d'une réduction des avantages acquis par les salariés antérieurement à son entrée en application, sans toutefois qu'il puisse y avoir cumul ni avec celles qui relèvent de textes législatifs ou réglementaires, ni avec des avantages déjà accordés pour le même objet dans les entreprises.

**Article 12
Droit syndical**

Principe du droit syndical et liberté d'expression

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels ou moraux, tant collectifs qu'individuels.

Outre ce droit d'association et celui qui résulte de leur représentation auprès du chef d'entreprise, les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe dont les modalités sont prévues par la loi.

Les parties contractantes s'engagent réciproquement dans leurs relations à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

Exercice du droit syndical

**a
Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical**

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes à gestion paritaire obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins six jours, l'autorisation d'absence nécessaire pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à gestion paritaire. Ces absences ne seront pas rémunérées, sauf une journée par an.

Toutefois, sauf dans les cas où elles sont expressément prévues par la loi, ces absences, non imputables sur les

congés payés, ne seront autorisées que dans la mesure où elles n'apporteront pas de gêne exceptionnelle à la marche de l'entreprise ou du service.

b
Section syndicale

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement.

L'affichage des communications syndicales s'effectue conformément à la loi, un exemplaire de la communication devant être transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux d'affichage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sont réservés aux organisations syndicales représentatives. Ces panneaux sont en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les questions touchant à la collecte des cotisations, aux publications et tracts de nature syndicale sont réglées conformément à la loi.

c
Local

Le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local dans les conditions fixées par la loi. L'aménagement comporte au minimum une table, des chaises en nombre suffisant, ainsi qu'un meuble de rangement fermant à clé.

d
Délégué syndical

Les crédits d'heures sont réglés conformément à la loi.

Des facilités sont accordées pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

Négociation collective

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi.

Article 13
Délégués du personnel

Dans les établissements visés par la loi, les salariés élisent des délégués du personnel.

Le nombre des délégués et les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires.

Heures de délégation

L'attribution et l'utilisation des heures délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement.

Article 14
Comité d'entreprise

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises qui remplissent les conditions d'effectifs prévues par le code du travail.

Les conditions de fonctionnement et les attributions desdits comités sont déterminées par les lois et règlements en vigueur.

Article 15
Élections des délégués du personnel et des représentants des salariés aux comités d'entreprise

Organisation des élections

L'organisation des élections est réglée conformément à la loi.

À défaut d'un délai différent fixé par protocole d'accord, la liste des candidats est déposée à la direction au moins une semaine franche avant la date des élections.

Panneaux d'affichage

Des emplacements spéciaux sont réservés pour les listes des candidats pendant la période prévue pour les opérations électorales (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date du scrutin), pour affichage des communications, à savoir :

- 1. Avis de scrutin ;**
- 2. Listes électorales par collège ;**

-
- 3.** Le nombre de délégués à élire, les conditions d'électorat et d'éligibilité, et les voies de recours possibles ;
 - 4.** Liste des candidats ;
 - 5.** Procès-verbaux des opérations électorales ;
 - 6.** Communications relatives aux élections.

Bureau de vote

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

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un ou plusieurs employés désignés par la direction ; lorsque le bureau doit prendre une décision, les employés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative. Le protocole d'accord prévoit les modalités de présence d'observateurs aux opérations de vote. Les membres du personnel concernés ne subissent aucune réduction de salaire de ce fait.

Modalités du scrutin

Les modalités du scrutin sont fixés par les lois et règlements en vigueur.

Le protocole d'accord préélectoral peut éventuellement déterminer les modalités du vote par correspondance.

Article 16 **Hygiène et sécurité**

Les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne les missions et le fonctionnement des C.H.S.-C.T.

Formation des membres du C.H.S.-C.T. dans les entreprises de moins de 300 salariés

a **Bénéficiaires**

Bénéficiant des dispositions du présent article les salariés qui, n'ayant jamais reçu ce type de formation, détiennent un mandat de représentant du personnel au C.H.S.-C.T. dans un établissement occupant moins de 300 salariés.

b **Nature de la formation**

La formation dispensée aux représentants du personnel au C.H.S.-C.T. a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à prévenir les risques professionnels et à analyser les conditions de travail, en rapport avec la spécificité de l'activité de l'établissement.

Ainsi cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

c **Stage de formation**

Le stage de formation est d'une durée maximale de trois jours ouvrables. Il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur n'en décident autrement d'un commun accord.

d **Demande de stage**

Le représentant au C.H.S.-C.T. qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son stage, la durée de celui-ci, son prix, ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins deux mois avant le début de celui-ci. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de congés d'éducation ouvrière dont le nombre maximal est fixé par arrêté du ministère chargé du travail.

L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de trois semaines à compter de la réception

de la demande.

e Organismes de formation

L'organisme choisi par l'intéressé doit être agréé pour dispenser la formation professionnelle et figurer sur la liste arrêtée par le commissaire de la République de région.

L'organisme délivre à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

f Prise en charge de la formation

Dans la limite d'un salarié par an pour les établissements occupant entre 50 et 99 salariés et de deux salariés par an pour les établissements occupant entre 100 et 299 salariés, l'employeur prend en charge :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de mission des fonctionnaires du groupe II fixée en application du décret du 10 août 1966 ;
- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, le montant de l'aide financière accordée par l'État pour la formation des conseillers prud'hommes.

Article 17 Égalité de traitement entre les salariés des deux sexes

À qualification professionnelle égale, et sous réserve des dispositions particulières du code du travail et sauf si l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

- a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à l'embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;
- c) Prendre, en considération du sexe, toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affection, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondée sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou à l'autre sexe.

Chaque année, dans les entreprises qui en sont dotées, l'employeur présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. À ce titre, ce rapport comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de condition de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les quinze jours qui suivent.

En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Article 18

Égalité de traitement entre les salariés français et étrangers

À capacité professionnelle égale, l'employeur ne peut prendre en considération l'origine, la confession ou la nationalité d'un salarié pour arrêter ses décisions, notamment en matière d'embauche, d'avancement, de rémunération, de discipline ou de congédiement, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires concernant les ressortissants étrangers.

Article 19

Personnes handicapées

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions de la législation relative à l'embauche, l'emploi et les conditions de travail des personnes handicapées, notamment celles contenues dans le livre III du code du travail (titre 2, chapitre 3, section 2).

Article 20

Embauche et période d'essai

1. Avant de recruter du personnel extérieur, le chef d'entreprise doit faire appel en priorité aux salariés à temps partiel occupant dans l'entreprise un emploi correspondant aux postes à pourvoir. D'une manière générale, en vue de faciliter la promotion, il est recommandé au chef d'entreprise de faire appel de préférence, avant tout recrutement extérieur, à des collaborateurs de classification inférieure susceptibles d'occuper le poste à pourvoir, et en particulier ceux qui ont suivi des stages de formation.

2. Les employeurs font connaître leur besoin de personnel aux services compétents de l'Agence nationale pour l'emploi.

Ils se réservent le droit de recourir à tout moment à l'embauche directe.

3. Un registre d'entrée et de sortie du personnel doit être tenu dans chaque entreprise à la disposition de l'inspection du travail et des délégués du personnel, conformément à la loi.

4. Chaque engagement doit être confirmé par une lettre d'engagement ou un contrat de travail, contresigné pour approbation par le salarié, portant référence à la présente convention et précisant : l'emploi, le coefficient hiérarchique et les éléments du salaire afférents à la qualification professionnelle de l'intéressé, la durée de la période d'essai ainsi que le nom de la caisse où sont versées les cotisations de retraite complémentaire.

Il peut être recouru aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

5. a) La durée de la période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée est fixée à :

- 15 jours pour les ouvriers et employés sans qualification ;
- 1 mois pour les ouvriers et employés qualifiés.

La durée de la période d'essai pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres, est déterminée dans l'annexe « encadrement » de la présente convention.

Des périodes d'essai plus longues, ou leur renouvellement, peuvent être décidées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

La période d'essai ne peut être renouvelée plus d'une fois. Le renouvellement doit faire l'objet d'un écrit.

En tout état de cause, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut excéder le double des durées ci-dessus.

b) La durée de la période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

6. Pendant la période d'essai, si celle-ci n'excède pas un mois, les parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis ni indemnité.

Lorsque la durée de la période d'essai convenue est supérieure à un mois, et si la moitié de celle-ci a été effectuée, un délai de prévenance doit être respecté par la partie qui prend l'initiative de la rupture, sauf faute grave ou lourde, ou cas de force majeure. Ce délai est fixé à huit jours lorsque la durée de la période d'essai, renouvellement éventuel compris, est inférieure ou égale à trois mois, et à quinze jours lorsque la durée de la période d'essai, renouvellement éventuel compris, est supérieure à trois mois.

7. Toute embauche donne lieu à une visite médicale obligatoire dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 21

Rupture du contrat de travail — Préavis

1

En cas de rupture du contrat de travail, sauf cas de faute grave ou lourde, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée de ce préavis est fixée :

- en vertu des usages si le salarié compte moins de six mois d'ancienneté ;
- à un mois, s'il compte entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté ;
- à deux mois, si le salarié compte au moins deux ans d'ancienneté ;
- en vertu de l'annexe encadrement pour les cadres, techniciens et agents de maîtrise.

2

En cas d'inobservation du délai-congé, sauf si la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est justifiée par une faute grave ou lourde du salarié, une indemnité compensatrice dite de préavis est due par le salarié ou l'employeur.

La faute grave ou lourde du salarié commise, ou découverte, en cours de préavis, justifie la rupture immédiate et emporte privation de l'indemnité compensatrice de préavis.

Cette indemnité compensatrice ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement ni avec les dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Le montant de l'indemnité compensatrice est égal à celui de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant le délai-congé.

Toutefois, le salarié licencié qui justifie de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans avoir à payer, ni pouvoir réclamer, une indemnité pour inobservation du délai-congé. Dans ce cas, il ne perçoit son salaire que pour la période de travail réellement effectuée.

Les dispositions du précédent alinéa sont applicables en cas de démission du salarié, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur.

3

Pendant la période de délai-congé, le salarié licencié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée maximale de deux heures, dans la limite de trente-neuf heures par mois.

Le montant de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'une des parties, en accord avec l'autre.

Elles ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Article 22

Indemnité de licenciement

Tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit en cas de licenciement à une indemnité calculée comme suit :

ANCIENNETÉ RÉVOLUE	MONTANT DE L'INDEMNITÉ
Après 2 ans	0,2 mois de salaire
Après 3 ans	0,3 mois de salaire
Après 4 ans	0,4 mois de salaire
Après 5 ans	0,5 mois de salaire
Après 6 ans	0,7 mois de salaire
Après 7 ans	0,9 mois de salaire
Après 8 ans	1,1 mois de salaire
Après 9 ans	1,3 mois de salaire

ANCIENNETÉ RÉVOLUE	MONTANT DE L'INDEMNITÉ
Après 10 ans	1,5 mois de salaire
Après 11 ans	1,7 mois de salaire
Après 12 ans	1,9 mois de salaire
Après 13 ans	2,1 mois de salaire
Après 14 ans	2,2 mois de salaire
Après 15 ans	2,3 mois de salaire
Après 16 ans	2,4 mois de salaire
Après 17 ans	2,58 mois de salaire
Après 18 ans	2,77 mois de salaire
Après 19 ans	2,95 mois de salaire
Après 20 ans	3,14 mois de salaire
Après 21 ans	3,32 mois de salaire
Après 22 ans	3,5 mois de salaire
Après 23 ans	3,68 mois de salaire
Après 24 ans	3,87 mois de salaire
Après 25 ans	4,05 mois de salaire
Après 26 ans	4,23 mois de salaire
Après 27 ans	4,42 mois de salaire
Après 28 ans	4,6 mois de salaire
Après 29 ans	4,78 mois de salaire
Après 30 ans	4,97 mois de salaire
Après 31 ans	5,15 mois de salaire
Après 32 ans	5,33 mois de salaire
Après 33 ans	5,52 mois de salaire
Après 34 ans	5,7 mois de salaire
Après 35 ans	5,88 mois de salaire

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 23 **Définition de la durée du travail**

La durée du travail s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des temps de pause, même s'ils sont rémunérés.

Les heures d'attente, non travaillées mais rémunérées, ne sont pas considérées comme travail effectif, et de ce fait, ne sont pas prises en compte pour la détermination de la durée hebdomadaire de travail et ne s'imputent pas sur le contingent prévu à l'article 27 ni sur les heures supplémentaires mentionnées à l'article 28.

Article 24 **Répartition de la durée hebdomadaire et de la durée journalière du travail**

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie sur une période de quatre à six jours.

La durée journalière du travail peut être répartie inégalement entre les différents jours ouvrés de la semaine, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 25 **Dépassement des durées maximales du travail**

(*Voir aussi l'accord du 14 octobre 1992 relatif au travail intermittent*)

Pour faire face aux pointes saisonnières d'activité, les entreprises peuvent demander au directeur départemental du travail ou à l'inspecteur du travail dont elles relèvent à bénéficier des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires relatives aux durées maximales du travail.

Les entreprises ne peuvent toutefois pas demander à bénéficier de dérogations susceptibles de porter la durée hebdomadaire du travail à plus de cinquante-six heures par semaine pendant plus de quatre semaines par an.

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de ces dérogations et qui se situent au-delà des horaires de travail prévus dans le cadre de la modulation s'imputent sur le contingent annuel libre défini à l'article 27.

Article 26 **Variation de la durée hebdomadaire du travail — Modulation**

La modulation des horaires de travail, étant soumise à une condition de durée hebdomadaire moyenne calculée sur une période d'un an, implique l'étalement de l'activité de l'entreprise sur toute l'année.

Les dispositions du présent article sont donc applicables aux seules entreprises permanentes ⁽¹⁾.

(1) Sont considérées comme permanentes les entreprises employant du personnel toute l'année dont une partie au moins des effectifs bénéficie de contrats de travail à durée indéterminée et dont la période d'activité commerciale est égale ou supérieure à neuf mois par an.

1 **Amplitude**

Compte tenu des pointes saisonnières d'activité liées aux cycles de la production végétale et de la demande, d'une part, et du caractère éminemment périssable des fruits et légumes, d'autre part, ainsi que de la nécessité de répondre avec rapidité, notamment à l'exportation, aux exigences du marché en permettant à l'outil de travail d'y faire face, la durée hebdomadaire du travail peut varier à l'intérieur d'une fourchette de cinq heures en plus ou en moins de la durée légale hebdomadaire du travail, à la condition que :

- d'une part, sur un an cette durée hebdomadaire n'excède pas en moyenne la durée légale ;
- d'autre part, la modulation ainsi prévue fasse l'objet de la programmation indicative comme il est dit au 2 ci-après.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire dans le cadre de cette modulation ne s'imputent pas sur le contingent libre d'heures supplémentaires prévu à l'article 27. Elles donnent lieu aux majorations de salaire prévues pour les heures supplémentaires par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2 **Programmation indicative**

Pour permettre l'organisation des temps de travail dans le cadre de la modulation, l'employeur établit une programmation indicative annuelle après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le point de départ de la programmation indicative annuelle est fixé en fonction des impératifs de fonctionnement de chaque entreprise.

La programmation indicative annuelle est établie pour l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement, ou par catégorie de personnel, ou par service.

Elle fait l'objet d'un écrit qui est communiqué pour information aux salariés (par voie d'affichage, par exemple) et, lorsqu'ils existent, au comité d'entreprise et aux délégués du personnel, au moins dix jours avant sa date d'entrée en application.

Elle indique notamment :

- la modulation de la durée hebdomadaire du travail ;
- les pointes saisonnières d'activité prévisibles ;
- la répartition prévisionnelle des périodes d'horaire de travail supérieur ou inférieur à la durée légale ;
- la répartition approximative des quotas d'heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail.

L'amplitude de la modulation est fixée définitivement au début de chaque période annuelle programmée.

La programmation indicative annuelle peut être révisée par l'employeur en cours d'année. Les rajustements, qui

peuvent être rendus nécessaires notamment par des impératifs d'ordre climatique ou de marché, donnent lieu à une information *a posteriori* des salariés et, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise et des délégués du personnel, au plus tard dans les quinze jours suivant la révision.

Article 27 Contingent libre d'heures supplémentaires

Après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise et des délégués du personnel, des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans la limite d'un contingent annuel fixé ci-après.

Ce contingent annuel est individuel. Il ne peut y avoir de report d'un salarié à un autre. Il n'est pas soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Entreprises permanentes⁽²⁾

(2) Sont considérées comme permanentes les entreprises employant du personnel toute l'année dont une partie au moins des effectifs bénéficie de contrats de travail à durée indéterminée et dont la période d'activité commerciale est égale ou supérieure à neuf mois par an.

Les entreprises permanentes disposent d'un contingent annuel libre d'heures supplémentaires déterminé en fonction de l'amplitude de la modulation appliquée, selon le tableau ci-dessous :

AMPLITUDE de la modulation appliquée	CONTINGENT ANNUEL libre d'heures supplémentaires
± 5 heures	148 heures
± 4 heures	171 heures
± 3 heures	194 heures
± 2 heures	217 heures
± 1 heures	240 heures
0	263 heures

Entreprises saisonnières⁽³⁾

(3) Sont considérées comme saisonnières les entreprises qui ne réunissent pas l'ensemble des critères définissant les entreprises permanentes.
Les entreprises saisonnières disposent d'un contingent annuel libre d'heures supplémentaires fixé à 217 heures.

Article 28 Heures supplémentaires soumises à autorisation préalable

En cas de nécessité, les entreprises peuvent avoir recours, au-delà du contingent prévu à l'article 27, à des heures supplémentaires soumises à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Article 29 Repos compensateur

(Voir aussi Annexe II)

Dans les entreprises de plus de dix salariés, les heures supplémentaires de travail ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 20 p. 100 du temps de travail accompli au-delà de quarante-deux heures par semaine.

Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà de cent trente par an ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 p. 100 de ces heures supplémentaires. Le repos compensateur au taux de 20 p. 100 prévu à l'alinéa précédent ne leur est pas applicable.

Ce repos compensateur, qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Article 30 Horaires individualisés

Pour répondre à la demande de certains salariés, il peut être dérogé à la règle de l'horaire collectif, et la pratique des horaires individualisés est autorisée, sous réserve que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé.

Dans les entreprises qui ne disposent pas d'une représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'ait été constaté l'accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le payement des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent du libre choix du salarié concerné.

Les reports d'heures d'une semaine à une autre ne peuvent excéder trois heures, et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de dix par mois.

Article 31 **Repos hebdomadaire**

Tous les salariés, sans distinction de qualification, bénéficient, en sus du dimanche, d'une demi-journée de repos par semaine.

En période de forte activité, cette demi-journée est accordée l'un quelconque des jours de la semaine, éventuellement par roulement.

En période creuse, elle est accolée au dimanche. En cas de nécessité, une partie du personnel peut être mise au repos le samedi après-midi, l'autre le lundi matin.

Par accord entre les parties, cette demi-journée de repos hebdomadaire peut être remplacée par un repos attribué à raison d'une journée par deux semaines, accolée au dimanche en période creuse, l'un quelconque des jours de la semaine en période de forte activité.

Article 32 **Jours fériés légaux**

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, sans distinction de qualification, ayant acquis trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficient des dispositions du présent article.

Le chômage des jours fériés légaux ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il soit présent le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les dispositions particulières au 1^{er} mai, et les autres dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives aux jours fériés légaux sont applicables. En particulier, les heures perdues à la suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Lorsqu'un salarié est amené à travailler un jour férié légal, il a le choix entre :

- soit un complément de rémunération venant indemniser les heures travaillées ledit jour férié ;
- soit un repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel il est pris. La durée du repos compensateur est égale à la durée du travail effectué le jour férié considéré, majorée éventuellement dans les conditions prévues pour le payement des heures supplémentaires si la durée du travail effectif, pendant la semaine incluant le jour férié ouvré, est supérieure à la durée légale.

Pour les salariés payés sur la base d'un forfait mensuel, le travail effectué un jour férié légal donne lieu à un repos compensateur de même durée.

La date du repos compensateur est fixée en accord avec l'employeur.

Article 33 **Congés payés**

Tout salarié a droit aux congés payés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En particulier, le travailleur qui, au cours de l'année de référence⁽⁴⁾, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale de congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

(4) Le point de départ de « l'année de référence » est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

Pour la détermination du droit de congé, sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalant à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les repos compensateurs pour heures supplémentaires, les périodes légales de repos de maternité, et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause d'accident du travail, sont considérées comme période de travail effectif. Il en est de même des périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Les congés payés sont accordés de préférence en dehors des périodes de forte activité et, de manière générale, à des dates compatibles avec les impératifs économiques de l'entreprise. Les dates de congé et l'ordre des départs en congé sont fixés par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des salariés et, s'ils existent, des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Il est tenu compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint. L'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit au plus

tard un mois avant son départ, et affiché dans les ateliers, bureaux et magasins. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates des départs fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ. Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Le congé principal, d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. En cas de fractionnement, le salarié peut, avec l'agrément de l'employeur, prendre le reliquat de ses congés en une seule fois. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égale à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié soit par accord collectif d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

Article 34 Congés exceptionnels pour événements familiaux

Les salariés bénéficient, sur justification, à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- décès d'un enfant, du père, de la mère, du conjoint, d'un beau parent, d'une soeur, d'un frère : trois jours ouvrés, sans condition d'ancienneté ;
- mariage du salarié : quatre jours ouvrés après trois mois d'ancienneté et cinq jours ouvrés après six mois d'ancienneté ;
- mariage d'un enfant : deux jours ouvrés après six mois d'ancienneté ;
- naissance ou adoption : trois jours ouvrés.

Ces jours d'absence exceptionnelle doivent être pris au moment des événements en cause. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération, ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 35 Congés exceptionnels en raison des fêtes locales

Ces congés sont accordés en fonction des usages locaux.

Article 36 Congés supplémentaires pour ancienneté

Mod. par Avenant 17 mai 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Les salariés bénéficient de congés supplémentaires en raison de leur ancienneté dans l'entreprises dans les conditions suivantes :

- 1 jour supplémentaire après 5 ans d'ancienneté,
- 2 jours supplémentaires après 10 ans d'ancienneté,
- 3 jours supplémentaires après 15 ans d'ancienneté,
- 4 jours supplémentaires après 20 ans d'ancienneté,
- 5 jours supplémentaires après 25 ans d'ancienneté,
- 6 jours supplémentaires après 30 ans d'ancienneté.

Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif de compte épargne temps ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) il sera possible au même titre que la 5^{ème} semaine d'utiliser des congés payés supplémentaires pour ancienneté non pris pour alimenter un compte épargne temps (CET) au titre de l'article L. 3151-2 du code du travail ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) au titre de l'article L. 3334-8 du code du travail.

Les congés payés d'ancienneté non pris au même titre que la 5^{ème} semaine, pourront également avec l'accord de l'employeur être donné à un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Le don de jours de repos pourra également bénéficier au salarié qui est proche aidant au titre de l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Les congés payés d'ancienneté non pris au même titre que la 5^{ème} semaine, pourront, en outre, être capitalisés en vue d'un congé sabbatique ou un congé pour création d'entreprise au titre de l'article L. 3142-120 du code du travail.

Article 37 Formation professionnelle

(*Voir aussi Formation professionnelle*)

La formation professionnelle est assurée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur (apprentissage, formation professionnelle permanente...)

Les employeurs doivent favoriser la formation permanente et la promotion des salariés en faisant appel à tous les moyens mis à leur disposition, en particulier, les stages de formation et de perfectionnement.

Le salarié peut, sur sa demande, bénéficier du congé individuel de formation dans les conditions prévues par les textes en vigueur, et notamment les articles L. 931-1 et suivants du code du travail.

Article 38 Suspension du permis de conduire

Les chauffeurs qui, pendant leur service, sont frappés d'une suspension de permis de conduire et lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :

- a) suspension de courte durée (1 mois maximum) ;
- b) motivée par une infraction au code de la route non imputable à l'entreprise ;
- c) non consécutive à un état d'ébriété ou à une faute de conduite lourde et inexcusable ;
- d) absence de récidive,

seront, pendant la période où ils ne peuvent pas conduire un véhicule, affectés à un autre emploi dans l'entreprise, dans la mesure où une vacance existe, et au salaire de cet emploi.

Au cas où aucun poste ne serait disponible, pendant la période de suspension du permis de conduire, le temps d'absence sera imputé sur les droits acquis au titre des congés payés ou, en cas d'épuisement, considéré comme congé sans solde.

Article 39 Nomenclature des emplois

(*Modifié par avenant n° 2 du 14 octobre 1992, étendu par arrêté du 11 mars 1993, JO 23 mars 1993*)

(*Article annulé et remplacé par l'Accord du 25 avril 2016 relatif aux classifications*)

Article 40 Coefficients hiérarchiques

(*Modifié par avenant n° 2 du 14 octobre 1992, étendu par arrêté du 11 mars 1993, JO 23 mars 1993*)

(*Article annulé et remplacé par l'Accord du 25 avril 2016 relatif aux classifications*)

Article 41 Détermination de l'ancienneté

L'ancienneté est déterminée en prenant en compte :

1. La présence continue dans l'entreprise depuis la date d'engagement correspondant au contrat de travail en cours.
2. Les périodes de suspension du contrat de travail en cours, dans la limite des dispositions légales en vigueur, telles que :
 - absences médicalement justifiées pour maladie professionnelle ou accident de travail ;
 - congés légaux de maternité ;
 - congés légaux de formation professionnelle ;
 - congés légaux d'éducation ouvrière ;

-
- rappels au service national.
 - 3. Les absences médicalement justifiées pour maladie ou accident (autres que maladie professionnelle ou accident du travail) ; toutefois, en cas d'absence ininterrompue égale ou supérieure à six mois, l'ancienneté prise en compte est limitée à six mois.
 - 4. La durée du service national, à condition que l'intéressé ait acquis une ancienneté préalable d'au moins six mois et qu'il mette en oeuvre son droit de réintégration conformément au code du travail. En tout état de cause, la période prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ne saurait excéder la durée du service national en vigueur en France.

Clauses particulières au secteur "légumes frais prêts à l'emploi"

Annexe du 7 février 1995

[étendue par arrêté du 9 octobre 1995, JO 19 octobre 1995]

(Voir aussi article 1 des clauses générales)

Article 1

Champ d'application

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent, sur l'ensemble du territoire national, aux rapports entre les employeurs et les salariés dans les entreprises dont l'activité exclusive ou principale ressortit du code NAF 01.4 A , sous-rubrique "préparation des légumes (4^e gamme)", ainsi qu'à toute entreprise traitant, élaborant, préparant et commercialisant les produits désignés sous l'appellation "Légumes frais prêts à l'emploi", anciennement "4^e gamme" quel que soit leur code NAF.

Il est entendu, qu'à défaut de clauses particulières figurant à la présente annexe, les clauses générales de la convention sont applicables.

Dans le cas d'entreprises ou d'établissements à activités multiples, la convention collective s'applique en fonction de l'activité principale de l'établissement.

Article 2

Classification des employés et ouvriers

Mod. par Avenant 16 janv. 2013, étendu par arr. 8 avr. 2014, JO 17 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des fabricants de végétaux prêts à l'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

FO.

I

Principes de classification

La présente classification se substitue à celle prévue aux articles 39 et 40 des conditions générales et s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de l'annexe propre des légumes frais prêts à l'emploi.

La classification correspond à un exercice de l'emploi correspondant à la définition de l'emploi-repère.

Elle prend en compte la polyvalence des salariés ainsi que l'expérience acquise pour aboutir à une progression réelle de carrière.

La classification garantit une rémunération minimale par une grille de salaire mensuel.

Afin de permettre leur classement, les emplois-repère sont définis de façon concise en fonction des critères classants.

Les emplois qui ne se retrouvent pas dans les emplois-repère du fait de l'application des critères classants peuvent entraîner la création de nouveaux emplois-repère.

Les critères classants sont :

- la compétence requise pour tenir l'emploi,
- l'autonomie nécessaire dans l'emploi tenu,
- le niveau de responsabilité,
- la polyvalence.

Les emplois-repère sont répartis en trois filières :

- Production : approvisionnement, manutention, stockage, préparation et conditionnement, livraison, laboratoire,

-
- contrôle qualité, maintenance, désinfection
 - . Commercial : achat, accueil, marketing, vente
 - . Administratif : secrétariat, services généraux, services financiers et comptables, services juridiques, services informatiques

Les niveaux de qualification sont déterminés en fonction des critères classants fondamentaux.

Ils sont au nombre de cinq pour les employés et les ouvriers, deux pour les techniciens et agents de maîtrise et de quatre pour les cadres, soit au total onze niveaux.

Les niveaux des employés et des ouvriers relèvent des définitions suivantes qui font apparaître pour chacun le poids combiné de ces critères :

- niveau I - Exécution, en application de consignes précises, de tâches simples ;
- niveau II - Mise en oeuvre d'un savoir-faire simple ;
- niveau III - Mise en oeuvre d'un savoir-faire impliquant maîtrise des procédures et prise d'initiative pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé ;
- niveau IV - Mise en oeuvre de techniques et de méthodes et prise d'initiative avec l'autonomie nécessaire à la réalisation d'un objectif spécifique à l'emploi ;
- niveau V - Exercice d'une fonction spécifique comportant réalisation de travaux très qualifiés, organisation et relations avec les autres services ou fonctions de niveau IV comportant une technicité de niveau supérieur.

Les niveaux des techniciens et agents de maîtrise sont décrits à la rubrique "Techniciens - Agents de maîtrise" de la présente annexe.

Les niveaux des cadres sont décrits à la rubrique "Cadres" de la présente annexe.

Dans chaque niveau une progression des emplois matérialisée par des échelons est réalisée en fonction de critères classants complémentaires :

- . 1^{er} échelon : échelon de base de l'emploi
- . 2^e échelon : échelon de confirmation de l'emploi ou de base avec polyvalence
- . 3^e échelon : échelon de confirmation avec polyvalence

Pour l'application du 2^e échelon, l'expérience acquise est mesurée par la durée dans l'exercice de la fonction :

- 1 an au niveau I ;
- 2 ans au niveau II ;
- 3 ans au niveau III ;
- 4 ans au niveau IV ;
- 5 ans au niveau V.

Polyvalence

La polyvalence est la mise en oeuvre pendant 6 mois par année par un salarié de l'aptitude à remplir plusieurs emplois-repère ou emplois originaux se situant au même niveau.

La mise en oeuvre de la polyvalence doit être permanente et hors l'échelon de base entraîne la progression d'un échelon.

Ne sont pas à prendre en compte au titre d'une progression d'échelon :

- le mélange en permanence dans un emploi de fonctions de divers niveaux. En ce cas, l'emploi est classé au niveau supérieur ;
- la polyvalence constitutive d'un emploi-repère car elle est alors prise en compte directement dans le classement par niveau ;
- les tâches naturellement complémentaires à l'emploi proprement dit ; (ex : rangement et nettoyage du poste de travail, etc.)

Garantie annuelle de rémunération

(Voir aussi Salaires particuliers : secteur "Légumes frais prêts à l'emploi")

Les salariés ayant au moins un an d'activité dans l'entreprise bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération (G.A.R.). Celle-ci se traduit par un complément de salaire conventionnel conformément aux dispositions suivantes :

- a) La G.A.R. est égale à la somme des 12 salaires mensuels conventionnels de l'année civile écoulée, majorée de :
 - 1% pour la première année d'application de l'annexe à la convention collective nationale de l'expédition et de l'exportation de fruits et légumes propre à la profession des légumes frais prêts à l'emploi ;

- 1,5% pour la deuxième année d'application de ladite annexe ;
- 2% à partir de la troisième année d'application de ladite annexe.

Elle s'applique à chaque salarié, en fonction de son niveau et de son échelon, appréciés mois par mois.

Elle est calculée prorata temporis, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, d'absences non assimilées à un temps de travail, ou de travail à temps partiel.

b) Au 31 décembre ou lors du départ du salarié de l'entreprise, l'employeur vérifie que le montant total des salaires perçus pour la période considérée est au moins égal à la G.A.R.

Pour faire cette vérification, sont pris en compte les éléments de rémunération autres que :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la présente convention ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire.

En cas d'absence du salarié assimilée à un temps de travail effectif, il y a lieu de prendre en compte la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant cette absence.

Évolution de carrière

Lorsqu'un poste devient disponible ou va être créé, l'employeur informe les salariés de l'établissement parallèlement au recrutement.

Si une solution interne était retenue et au cas où une formation s'avérerait nécessaire pour permettre au salarié d'exercer pleinement ce poste, les employeurs s'engagent à dispenser ladite formation.

II Classification des employés et ouvriers

(Avenant 16 janv. 2013, étendu)

Filière production

Emploi et définition	Niveau
Agent de nettoyage : Accomplit des travaux de nettoyage et de propreté.	I
Manutentionnaire : Effectue des travaux de manutention et de rangement simples selon des consignes précises, avec utilisation occasionnelle de chariot élévateur automoteur porté.	I
Légumier(ère) : Ouvrier(ère) affecté(e) à des travaux de préparation manuelle ou mécanique et d'assemblage des matières entrant dans la composition des produits finis.	I
Emballeur(se) : Effectue les travaux d'emballage spécialisé nécessités par les modes de livraison ou d'expédition, en s'assurant de la conformité des produits	II
Réceptionnaire : Magasinier apte à vérifier la conformité quantitative des livraisons reçues.	II
Préparateur(trice) de commandes / Cariste : Prépare les commandes clients des produits aisément identifiables. Participe à la manutention au besoin à l'aide d'un chariot-élévateur gerbeur accompagnant, au rangement ou à l'emballage des produits	II
Hygiéniste : Accomplit des travaux de nettoyage, de propreté et désinfection des moyens de production	II
Magasinier : Ouvrier(ère) assurant le rangement des matières consommables ou non et participant à la gestion de stocks.	III
Cariste qualifié : Employé(e) de magasinage dont l'activité est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs-gerbeurs, dont il assure l'entretien courant. Possède le diplôme de cariste ou l'expérience équivalente.	III
Contrôleur(se) de fabrication : Assure le contrôle en continu de tout ou partie du processus de fabrication.	III

Emploi et définition	Niveau
Ouvrier(ère) pilote : Ouvrier(ère) en poste sur ligne de production assurant et veillant à l'exécution des procédures	III
Chef de file fabrication : Ouvrier(ère) validant et enregistrant les quantités fabriquées ainsi que veillant à l'application des procédures de fabrication	III
Chef de file préparation : Préparateur(trice) de commandes validant et enregistrant les quantités expédiées ainsi que veillant à l'application des procédures d'expédition	III
Agréeur(se) : Magasinier apte à vérifier la conformité qualitative et quantitative des livraisons reçues ou des expéditions préparées	III
Chef d'équipe : Ouvrier qualifié qui, en plus de ses fonctions habituelles, coordonne tout ou partie d'un service de production	IV
Chauffeur-livreur : Effectue des livraisons en parfait état suivant la tournée fixée. Assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule. Peut être employé au magasin ou participer au chargement et au déchargement de son véhicule	IV
Conducteur(trice) de machines : Ouvrier(ère) assurant la conduite et la bonne utilisation de machines de production	IV
Agent de laboratoire : Assure une partie des contrôles qualitatifs et des analyses liés à la production	IV
Conducteur (trice) de ligne : Conducteur(trice) de machine apte à régler l'ensemble des machines de toutes les lignes de production en respectant l'ensemble des paramètres de fabrication. Peut assurer le fonctionnement d'une machine.	V
Assistant(e) de production : Ouvrier(ère) assistant le chef d'équipe dans le fonctionnement de l'équipe. Possède une autorité de compétence.	V
Opérateur(trice) de maintenance : Ouvrier(ère) spécialisé(e) chargé d'interventions techniques concernant l'entretien des installations et des locaux ainsi que les travaux neufs.	V
Assistant(e) de laboratoire : Assure l'ensemble des contrôles qualitatifs liés à la production, analyse et interprète les résultats	V

(Avenant 16 janv. 2013, étendu)

Filière commerciale

Emploi et définition	Niveau
Employé(e) commercial(e) : Dans le cadre de consignes précises, peut être amené(e) à appeler les clients, reçoit et transcrit leurs commandes.	II
Employé(e) administration des ventes : Télévendeur(se) assurant en plus de ses tâches élémentaires des travaux particuliers de suivi commercial.	III
Chef de secteur / Merchandiseur : Employé(e) chargé(e) d'un secteur géographique assurant un suivi en clientèle des produits. Peut faire la prospection commerciale.	V
Prévisionniste : Employé(e) établissant des prévisions de ventes en exploitant les données commerciales, sociales et météorologiques	V

Filière administrative

Emploi et définition	Niveau
Employé des services administratifs : employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations administratives, de l'élaboration et de la tenue des dossiers ainsi que la correspondance courante s'y rapportant.	II
Standardiste : gère les appels téléphoniques et assure l'accueil des visiteurs. Peut assurer éventuellement le service du télex ou autres travaux administratifs courants.	II
Secrétaire : assure le secrétariat administratif ou commercial ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par les services ; a des relations avec les interlocuteurs de ceux-ci.	IV
Agent comptable : selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur correspondance avec la comptabilité générale ; identifie et signale les écarts.	IV
Comptable : enregistre ou fait enregistrer, sous sa responsabilité, certaines opérations comptables, ajuste et justifie les soldes des comptes dont il a la gestion. Peut assurer des correspondances de base avec les tiers.	V
Assistant de gestion : assiste un cadre responsable de service dans son domaine d'activité.	V
Secrétaire de direction : assure le secrétariat du chef d'entreprise ou d'un cadre de direction, prépare les tableaux de bord et rédige la correspondance sur indications sommaires.	V
Analyste-programmeur informatique : procède à l'analyse détaillée des applications informatiques à mettre en place. Réalise ou fait réaliser la documentation (technique et utilisateur), la programmation, les tests, la mise en exploitation, la mise en oeuvre, la maintenance et le suivi utilisateur.	V
Assistant exploitation informatique : suit et contrôle les chaînes d'exploitation. Forme et assiste les utilisateurs dans l'utilisation courante de l'informatique.	V

Article 3 Classification des techniciens et agents de maîtrise

Mod. par Avenant 16 janv. 2013, étendu par arr. 8 avr. 2014, JO 17 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des fabricants de végétaux prêts à l'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

FO.

Les techniciens et agents de maîtrise sont classifiés comme suit :

(Avenant 16 janv. 2013, étendu)

Niveau VI	
Échelon 1	Technicien (ne)
Échelon 2	Technicien(ne) confirmé(e)
Échelon 3	Technicien(ne) confirmé(e) qui encadre le travail de 5 personnes au plus
Niveau VII	
Échelon 1	Technicien(ne) supérieur(e)
Échelon 2	Technicien(ne) supérieur(e) confirmé(e) ou Agent de maîtrise (équipe de plus de 5 personnes)
Échelon 3	Technicien(ne) supérieur(e) confirmé(e) qui encadre le travail de 5 personnes au plus ou Agent de maîtrise confirmé (équipe de plus de 5 personnes)

Article 4 Classification des cadres

La présente classification s'applique aux collaborateurs chargés de traduire, dans les domaines de leur fonction, opérationnelle ou fonctionnelle, les objectifs globaux et de déterminer les actions propres à les réaliser.

L'exercice de cette fonction requiert la mise en oeuvre de connaissances, compétences et savoir-faire aussi bien dans les domaines techniques et technologiques que dans le domaine du management : analyse de situations, prévisions, résolutions de problèmes, animation des hommes, relations extérieures.

NIVEAU VIII	Ce niveau est réservé aux cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long, n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et aux techniciens et agents de maîtrise promus cadres. Le séjour des cadres débutants à ce niveau doit être considéré comme une période d'adaptation ou de formation complémentaire ne pouvant excéder trois ans.
Échelon 1	Échelon de base.
Échelon 2	Au terme d'un an.
Échelon 3	Cadres au terme de deux ans techniciens et agents de maîtrise promus cadres.
NIVEAU IX	Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.
Échelon 1	Les fonctions sont assurées à partir de directives précisant les moyens, les objectifs et les règles de gestion.
Échelon 2	Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.
NIVEAU X	Engage l'entreprise dans le cadre de la large délégation, attachée à son domaine d'activité. Informe la direction de ses réalisations par rapport aux objectifs, en justifie les écarts et propose les dispositions correctives.
Échelon 1	Responsable d'une unité ou d'un service autonome ou chef d'un établissement d'importance moyenne (dépôt, agence ...) ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats.
Échelon 2	Chef d'un établissement important ou complexe ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente
NIVEAU XI	Dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise Coordonne l'activité de plusieurs responsables qui disposent d'une large délégation entre lesquels il est amené à faire des arbitrages en fonction de la politique générale de l'entreprise dont il assume l'application.
Échelon 1	Emploi de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre, sous l'autorité du chef d'entreprise, les grandes options politiques, financières, commerciales de celle-ci. Cet échelon convient au dirigeant exécutif d'une entreprise de taille moyenne ou aux membres du comité de direction d'une entreprise de grande taille.
Échelon 2	DIRECTEUR GÉNÉRAL d'une entreprise de grande taille non mandataire social.

Article 5 Fourniture de vêtements de travail

Les salariés travaillant dans une atmosphère artificielle maintenue à une température inférieure ou égale à -10 C sont munis par les soins de l'établissement de vêtements appropriés, tels que :

- Chaussures de sécurité ;
- Gants ;
- Combinaisons, moumoutes.

Les propositions du C.H.S.C.T. ou à défaut des délégués du personnel sur le choix des vêtements devront être prises en compte par l'employeur pour se déterminer sur leur choix.

Article 6 Protection contre le bruit

Les salariés appelés à travailler en ambiance sonore élevée seront munis par leur employeur de moyens de protec-

tion individuels, à savoir des bouchons d'oreilles ou des casques anti-bruit.

Les propositions du C.H.S.C.T. ou à défaut des délégués du personnel sur le choix des protections devront être prises en compte par l'employeur pour se déterminer sur leur choix.

Article 7 **Organisation du travail sur les lignes de production**

Pour les salariés exécutant un travail posté, une pause rémunérée (ou un avantage équivalent) devra être négociée au niveau de l'établissement ou de l'entreprise avec les délégués syndicaux ou à défaut avec les D.P. ou le C.E. En l'absence d'accord local, cette pause sera égale à 15 minutes par poste.

Article 8 **Absence pour maladie ou accident**

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident doivent être justifiées par l'intéressé dans les deux jours, sauf cas de force majeure. Cette justification aura à être renouvelée dans les mêmes délais et conditions si le médecin décide d'une prolongation d'absence.

1 **Période de protection**

En matière de protection, le cas des absences résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles est réglé par les dispositions légales. Pour les autres, ainsi que pour les cures prises en compte par la sécurité sociale, les absences ne constituent pas une rupture de contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de :

- trois mois pour le personnel ayant entre un an et trois ans d'ancienneté ;
- six mois pour le personnel ayant plus de trois ans d'ancienneté.

Le contrat de travail est maintenu à l'intéressé pendant les périodes ci-dessus, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

Si l'absence se prolonge, suivant les cas, au-delà du 80^e ou 170^e jour, l'employeur peut mettre l'intéressé en demeure, par pli recommandé, de reprendre son travail dans les dix jours francs suivant l'envoi de ladite lettre. Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai, le contrat de travail sera rompu et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention.

Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident deux ou plusieurs fois au cours d'une période de douze mois consécutifs, la garantie prévue au paragraphe ci-dessus resterait limitée, en tout état de cause, à une durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus.

Le salarié malade ou accidenté devra, en temps utile, notifier à la direction son intention de reprendre son travail. Celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise et, éventuellement, à l'expiration du délai-congé que l'employeur aura à donner au remplaçant provisoire.

2 **Nécessité de remplacement définitif**

a **Période de garantie**

Le remplacement définitif du salarié absent réduit les périodes de garanties prévues ci-dessus à trois mois sans distinction d'ancienneté.

b **Indemnités à prévoir**

Au cas où le remplacement définitif s'imposerait, l'employeur devra au préalable, par pli recommandé avec accusé de réception, demander au salarié absent de reprendre son travail à une date déterminée.

Si le salarié se trouve dans l'impossibilité de reprendre son travail à cette date, le contrat de travail sera rompu et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention.

Article 9 **Maladie**

(Annulé et remplacé par Avenant n° 16 du 2 juin 2021)

Article 10 **Garde d'un enfant malade**

Dans le cas où la présence de l'un des parents est indispensable au chevet de son enfant malade et où il n'a pu

trouver les moyens d'en faire assurer la garde, son absence sera considérée comme justifiée, sous réserve de la production d'un certificat médical, et dans la limite de 6 jours par an.

En outre, il sera autorisé à prendre à cette occasion, et dans la limite susvisée, des congés payés sur les droits acquis au titre de son allocation annuelle, même hors de la période normale d'utilisation de ces droits.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 3 mai 2012

[Non étendu, applicable à compter de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SFPAE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC AGRO ;

CFTC ;

FGTA FO.

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination, entre autre en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, mobilité, qualification, rémunération, promotion, appartenance syndicale, formation et conditions de travail. Plus généralement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Les partenaires sociaux, considérant les enjeux de l'égalité professionnelle, ont souhaité disposer de la vision claire de la situation au sein de la profession des végétaux frais prêts à l'emploi afin de conclure un accord fixant des perspectives les plus réalistes dans le cadre de l'objectif de parvenir à assurer l'égalité professionnelle. Dans ce cadre, la partie patronale a enrichi le rapport de branche d'indicateurs Femmes / Hommes.

Ledit rapport a été examiné par les partenaires sociaux lors de la réunion paritaire du 5 Octobre 2011. Ses indicateurs constituent l'état des lieux au début des négociations du présent accord. Le dit rapport est annexé au présent accord.

En conséquence, les partenaires sociaux, convaincus que la mixité et la diversité sont un facteur d'enrichissement collectif, ont décidé de négocier le présent accord en examinant les thèmes suivants :

- recrutement ;
- formation professionnelle ;
- promotion professionnelle ;
- conditions de travail et parentalité ;
- égalité salariale.

Le présent accord a pour objectif de guider les entreprises des végétaux frais prêts à l'emploi qui n'auraient pas déjà négocié ou conclu un accord ou, à défaut mis en place un plan d'action.

Il a été convenu ce qui suit

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises visées aux alinéas 2 et 5 de l'article 1er de la convention collective nationale de l'expédition et exportation des fruits et légumes, c'est-à-dire les entreprises « traitant, élaborant, préparant et commercialisant les produits sous l'appellation légumes frais prêts à l'emploi » à l'exclusion de toutes autres activités couvertes par la dite convention collective.

Le présent accord complète l'annexe particulière du 7 Février 1995 « légumes frais prêts à l'emploi ».

Article 2

Recrutement

Les entreprises veillent à ce que les recrutements soient basés uniquement sur les compétences, qualifications et expériences professionnelles, les critères de sélection étant identiques pour les femmes et les hommes.

De même, les offres d'emploi des entreprises sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire ; elles sont rédi-

gées de façon neutre et ne comportent aucun terme susceptible de décourager soit les hommes soit les femmes de postuler à un poste.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, lorsque certains postes sont occupés de façon déséquilibrée soit par les femmes soit par les hommes, à favoriser, à compétence, productivité et sécurité égales, l'embauche de la catégorie sous représentée.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération au moment de l'embauche et pour la rupture de la période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Article 3 **Formation professionnelle**

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit s'exercer en matière de formation professionnelle. Cette dernière constitue un outil essentiel pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Afin de favoriser un accès facile à la formation professionnelle pour tous, les signataires souhaitent que les entreprises veillent à une organisation tenant compte de :

- la réduction des contraintes de déplacement liées à ces formations, d'une part en évitant les départs un jour de repos et, d'autre part, en essayant de privilégier des formations locales ou régionales quand le niveau de formation et de qualification le permet ;
- la prise en charge intégrale par l'entreprise des frais de déplacement liés à la formation ;
- la communication le plus tôt possible, et en tout état de cause un mois avant la formation, pour faciliter son organisation, au salarié des dates de celle-ci ;
- la désignation comme public prioritaire pour accéder à la formation des femmes ou les hommes revenant d'absence de longue durée.

Les signataires demandent à ce que les entreprises assurent un égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétence ainsi qu'aux contrats ou périodes de professionnalisation.

Une analyse des conditions de formation et du rapport des heures de formation et des horaires de travail sera présentée à mi exercice de formation aux institutions représentatives du personnel compétentes dans l'entreprise.

Afin de favoriser l'évolution professionnelle et personnelle des salariés l'acquisition par eux de droits à DIF est maintenue pendant les congés parentaux ou tout autre congé permettant l'exercice de la parentalité.

Article 4 **Promotion et évolution professionnelle**

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les congés liés à l'exercice de la parentalité n'auront aucune incidence sur l'évolution professionnelle des salariés.

Au retour de ces congés s'ils dépassent six mois, les salariés bénéficieront de la possibilité d'user de la période de professionnalisation afin de se mettre à niveau.

Les critères d'appréciation utilisés au cours de l'entretien annuel ne peuvent conduire à une quelconque discrimination entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Organisation, aménagement du temps et des conditions de travail/Parentalité**

La profession des végétaux frais prêts à l'emploi offre par principe des emplois à temps plein. Les contrats de travail à temps partiel ont vocation à rester limités dans la profession. Néanmoins, une attention est accordée aux demandes des salariés tant femmes que hommes pour passer d'un temps plein à un temps partiel.

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et à temps partiel est réaffirmé. Les salariés à temps partiel bénéficient dans ce cadre des mêmes formations que les salariés à temps plein tout en tenant compte de leur horaire spécifique.

Le quantum du temps de travail et la répartition des horaires sont fixés au contrat de travail ou à l'avenant en cas de modification du temps de travail du salarié dans le respect des dispositions des articles L. 3123-14 et L. 3123-16 du code du travail. Les entreprises s'efforceront, sans que cela perturbe leurs organisations, de prendre en compte les souhaits des salariés de répartition des horaires entre les jours de la semaine.

Si des femmes ou des hommes sont demandeurs d'aménagement de leur horaire et apportent les justificatifs de leur situation de parentalité, les entreprises s'efforcent de rechercher les meilleures solutions adaptées aux besoins des deux parties dans le souci de tenter d'aider le salarié à concilier sa vie professionnelle avec la gestion de sa parentalité, y compris dans l'organisation des départs en congés payés. En conséquence, les entreprises intègrent autant que possible dans leurs planifications les situations personnelles (ex. garde d'enfant) des salariés qui en font la

demande. Il est rappelé que, dans le cadre de l'articleL. 3141-14 du code du travail, l'employeur fixe l'ordre des départs en congés après consultation des délégués du personnel. Pour ce faire l'employeur tient compte de la situation de famille des bénéficiaires dans le cadre de l'articleL. 3141-15 du code du travail, de la durée de leurs services chez l'employeur et le cas échéant de leur activité chez un ou plusieurs employeurs.

Sauf cas exceptionnel, les réunions sont programmées pendant les horaires de travail ; les réunions trop matinales ou trop tardives, sauf si elles se situent dans les horaires de travail, sont également évitées.

Les dispositions propres aux travailleuses de nuit ont été traitées au tiret cinq de l'article 5 de l'accord portant dispositions sur le travail de nuit et les travailleurs de nuit du 2 Novembre 2011, les autres tirets dudit article étant applicables aux femmes qu'aux hommes. Ces dispositions sont reprises ci-après.

- Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers (tous les 6 mois), d'une surveillance médicale particulière.

- Tout travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

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

- Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

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

L'employeur devra justifier par écrit de cette impossibilité.

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

Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de base de la salariée.

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

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin du travail. La salariée bénéficie pendant la suspension de son contrat de travail d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale conformément à l'articleL. 333-1 du code de la sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur.

Article 6

Égalité salariale

Les signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur est tenu d'assurer pour un travail identique une égalité de rémunération de base entre les femmes et les hommes.

De même, à performances égales, l'attribution des primes doit être égale entre les femmes et les hommes

Les écarts, à compétence et ancienneté égales, éventuellement constatés au sein d'une entreprise, après vérification par celle-là des raisons de ces écarts, doivent, en l'absence de raisons objectives, être supprimés.

Au retour d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental faisant immédiatement suite à un congé maternité, la rémunération du ou de la salarié est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle pendant la durée du congé maternité ou d'adoption.

Article 7 ***Commission paritaire de suivi***

Une commission paritaire de suivi de l'application du présent accord est mise en place. Elle est composée d'un représentant de chaque syndicat signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale.

Cette commission se réunit une fois par an lors de la présentation du rapport de branche. Elle prépare les travaux de la commission paritaire sur le rapport de branche qui présente l'état de l'égalité professionnelle dans la profession.

Article 8 ***Durée de l'accord et entrée en vigueur***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur lors de son dépôt. Il fera l'objet des mesures de publicité requises par la loi.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Annexes

Encadrement **Annexe II** **Dispositions relatives au personnel d'encadrement**

Article 1 **Champ d'application**

La présente annexe fixe les conditions particulières applicables au personnel d'encadrement. Il est constitué des ingénieurs, cadres, agents de maîtrise. Il a un rôle de commandement et d'animation ou de technicité particulière qui lui demande, bien évidemment, des qualités personnelles telles que sens de l'initiative et disponibilité. Il doit être assuré du soutien de sa direction dans le cadre des pouvoirs qui lui sont délégués. Une concertation entre la direction et le personnel d'encadrement doit être un souci constant.

Les articles contenus dans les dispositions générales de la convention et non repris dans la présente annexe sont applicables au personnel d'encadrement.

Article 2 **Période d'essai**

La durée de la période d'essai est de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans aucun préavis. Pendant la seconde moitié de l'essai, le délai de prévenance réciproque est de huit jours. En ce cas, la rupture est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre récépissé.

La période d'essai ne peut être renouvelée plus d'une fois, le renouvellement doit faire l'objet d'un écrit préalable adressé au salarié dix jours avant la date de fin de la première période d'essai par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre récépissé. Le renouvellement ne peut excéder la durée de la période initiale.

Article 3 **Engagement**

Tout engagement est notifié par lettre déterminant les éléments du contrat de travail suivants :

- l'emploi occupé dans la classification ;
- le coefficient hiérarchique ;
- la date d'entrée du salarié ;
- la durée de la période d'essai ;
- le salaire d'embauche ;
- le lieu de travail du salarié,

et indiquant, pour information, la référence à la présente convention et la caisse de retraite (nom et adresse).

Cette lettre d'engagement est remise à l'intéressé et contresignée par lui pour accord au plus tard lors de la prise de fonctions.

À l'occasion de l'engagement, il est remis également à l'intéressé un exemplaire de la convention collective nationale. Toute modification envisagée par l'employeur aux clauses de la lettre d'engagement doit être notifiée à l'intéressé

par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre récépissé, au plus tard vingt et un jours avant la fin de la période d'essai.

La réponse du salarié doit être notifiée dans les mêmes formes à l'employeur au plus tard quinze jours avant la fin de la période d'essai.

Article 4 **Modification du contrat après période d'essai**

Toute modification de caractère individuel apportée par l'employeur à un des éléments du contrat de travail prévus à l'article 3 ci-dessus fait préalablement l'objet d'une notification écrite (remise à l'intéressé contre récépissé ou par lettre recommandée avec accusé de réception) précisant éventuellement : le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante, le nouveau lieu de travail, la date d'application de la modification envisagée.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la notification pour faire connaître à l'employeur, dans les mêmes formes, son acceptation ou son refus, que la modification ait été ou non mise en application. Dans le cas où l'origine de la proposition de modification du contrat de travail est la suppression du poste du salarié concerné, et suite à un premier refus de sa part, une deuxième proposition doit être faite à l'intéressé qui dispose alors d'un délai de huit jours pour donner sa réponse.

Le refus du salarié ne doit pas entraîner systématiquement la rupture du contrat de travail.

En cas de modification substantielle du contrat de travail refusée par le salarié, la rupture est imputable à l'employeur.

Article 5 **Formation et information**

(Voir aussi "Formation professionnelle")

Conformément à la législation en vigueur et à l'accord du 25 avril 1983, toutes facilités doivent être accordées au personnel d'encadrement pour lui permettre de compléter et améliorer sa compétence professionnelle dans le cadre du plan formation et du congé formation.

Le personnel d'encadrement doit bénéficier d'une information diversifiée lui permettant d'établir un jugement sur des bases objectives, ce qui par ailleurs est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise.

Article 6 **Congé compensateur trimestriel**

(Article supprimé à compter de l'extension de l'accord RTT du 7 juin 2001)

Compte tenu des conditions particulières dans lesquelles il exerce son activité, la rémunération du personnel d'encadrement est fixée en considération des responsabilités réelles qu'il exerce. Elle comprend forfaitairement les dépassemens individuels d'horaires de travail.

Le personnel d'encadrement doit néanmoins pouvoir bénéficier d'un congé destiné à compenser ces dépassemens.

Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, il est attribué à tout membre du personnel d'encadrement dont la rémunération est exclusive du paiement d'heures supplémentaires un congé compensateur d'une durée de deux jours chaque trimestre.

Le congé compensateur trimestriel doit être effectivement pris à un moment qui paraît le plus favorable au bon fonctionnement de l'établissement, après accord entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques.

Il ne peut être cumulé avec un autre congé compensateur trimestriel de même nature ni reporté d'une année à une autre.

Le congé compensateur trimestriel ne peut être pécuniairement compensé que si, du fait de la rupture du contrat de travail, il n'a pu être pris.

Il est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits de l'intéressé et ne doit entraîner aucune diminution de leur rémunération.

Article 7 **Expatriation**

Dans le cadre d'une mission ou dans le cadre de ses fonctions, un membre du personnel d'encadrement peut être amené à travailler hors de France.

En ce cas, il reste sous contrat de son entreprise. Un avenant à son contrat de travail écrit doit préciser tous les aspects matériels et autres de ce détachement, notamment la couverture sociale et le régime sécurité sociale et retraite, et les conditions de rapatriement.

Ses droits doivent être intégralement sauvegardés en matière de chômage, maladie, invalidité, vieillesse, décès. Le détachement ouvre droit à une prime mensuelle négociable avant le départ. Au terme du détachement, le salarié réintègre son poste ou, en cas d'impossibilité, un poste équivalent.

Article 8 **Rupture du contrat de travail — Préavis**

1

En cas de rupture du contrat de travail, sauf cas de faute grave ou lourde, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée du préavis est fixée :

- à deux mois pour les agents de maîtrise ;
- à trois mois pour les cadres.

2

En cas d'inobservation du délai-congé, sauf si la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est justifiée par une faute grave ou lourde du salarié, une indemnité compensatrice dite de préavis est due par le salarié ou l'employeur.

La faute grave ou lourde du salarié commise, ou découverte, en cours de préavis justifie la rupture immédiate et emporte privation de l'indemnité compensatrice de préavis.

Cette indemnité compensatrice ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement, ni avec les dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Le montant de l'indemnité compensatrice est égal à celui de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant le délai-congé.

Toutefois, le salarié licencié qui justifie de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans avoir à payer, ni pouvoir réclamer, une indemnité pour inobservation du délai-congé. Dans ce cas, il ne perçoit son salaire que pour la période de travail réellement effectuée.

Les dispositions du précédent alinéa sont applicables en cas de démission du salarié, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur.

3

Pendant la période de délai-congé, le salarié licencié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée maximale de deux heures dans la limite de trente-neuf heures par mois.

Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'une des parties, en accord avec l'autre.

Elles ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Article 9 **Régime complémentaire de retraite**

Tout salarié relevant de la classification « Cadre » de la présente convention bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition, souscrit auprès d'une institution librement choisie par l'entreprise ; les taux de cotisation et la répartition des cotisations entre employeur et salarié sont appliqués conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Prévoyance **Annexe III⁽⁵⁾**

(5) Avenant n° 4 aux annexes III et IV du 25 juin 1996 étendu par arrêté du 20 mai 1997, JO 3 juin 1997

Article unique

L'ancienneté dans la profession telle qu'indiquée dans les annexes III et IV à la convention collective du 17 décembre 1985, doit être appréciée comme ancienneté en tant que salarié, à l'exclusion de toutes périodes en tant que travailleur indépendant.

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} juillet 1996.

Régime de prévoyance du personnel non cadre

(Annulée et remplacée par Avenant n° 16 du 2 juin 2021)

Mod. par Avenant 5 juin 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 26 mai, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Avenant n° 15, 11 déc. 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

Article 1er Personnel concerné

Mod. par Avenant n° 15, 11 déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 3 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

Le régime de prévoyance défini à l'Annexe III de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Expédition et d'Exportation de Fruits et Légumes concerne les salariés ne relevant pas de l'Article 4 de la Convention Collective des cadres AGIRC du 14 mars 1947.

Les entreprises relevant de la CCN pourront, par acte juridique interne, permettre aux salariés relevant de l'Article 36 de la CCN AGIRC de 1947, de bénéficier des garanties prévues pour le personnel relevant l'Article 4 de la CCN AGIRC de 1947.

Article 2 Régime de prévoyance

Mod. par Avenant n° 1, 7 févr. 1995, étendu par arr. 25 avr. 1995, JO 5 mai

Avenant 27 janv. 1999, étendu par arr. 19 juill. 1999, JO 30 juill. à l'exclusion du secteur des légumes frais prêts à l'emploi

Le personnel défini à l'article 1 des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

1^o Versement des indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale, dans les conditions fixées à l'article 3 ;

2^o Versement des indemnités de départ en retraite prévues à l'article 4 ;

3^o Versement du capital décès prévu à l'article 5, soit :

- garantie décès ;
- garantie invalidité absolue et définitive ;
- garantie double effet.

Le montant de la cotisation pour la couverture du régime de prévoyance est fixé à 1,18% de la masse salariale totale du personnel non cadre affilié.

Cette cotisation est répartie comme suit :

- 60 p. 100 à charge de l'employeur (soit 0,708%) ;
- 40 p. 100 à charge du salarié (soit 0,472%).

Les entreprises visées à la présente convention sont tenues d'affilier le personnel concerné à l'A.G.R.R. Prévoyance, institution agréée par arrêté du ministre du travail en date du 18 février 1977, sauf adhésion antérieure à une autre institution assurant un régime équivalent.

Article 3

Maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident

Mod. par Avenant 17 oct. 2008, étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2009 (Avenant 17 oct. 2008, étendu) Après « un an » d'ancienneté dans la profession et six mois dans l'entreprise, en cas d'absence au travail pour cause de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, et à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette absence pour cause de maladie ou d'accident ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres États de la Communauté économique européenne, les salariés non cadres continueront à percevoir leur salaire à raison de :
- 90 p. 100 de la rémunération brute, pendant quatre-vingt-dix jours, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- 66 p. 100 de cette rémunération pendant les quatre-vingt-dix jours suivants, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté, en sus de celle requise à l'alinéa 1^{er}, sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours en fonction du tableau suivant :

(Avenant 17 oct. 2008, étendu)

Ancienneté dans la profession	Durée d'indemnisation à 90 %	Durée d'indemnisation à 66 %
1 à 5 ans	90 jours	90 jours
6 à 10 ans	100 jours	100 jours
11 à 15 ans	110 jours	110 jours
16 à 20 ans	120 jours	120 jours
21 à 25 ans	130 jours	130 jours
26 à 30 ans	140 jours	140 jours
31 à 35 ans	150 jours	150 jours
36 à 40 ans	160 jours	160 jours
41 à 45 ans	170 jours	170 jours
Plus de 46 ans	180 jours	180 jours

(Avenant 17 oct. 2008, étendu) L'indemnisation court à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et à compter du « huitième jour » d'absence dans tous les autres cas.

L'ancienneté du salarié devra s'apprécier au premier jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

L'indemnisation à 66 p. 100 de la rémunération prendra effet dès que sera épuisée l'indemnisation à 90 p. 100.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si à la suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

Article 4

Indemnité de départ en retraite

(Article supprimé par Avenant 5 juin 2009, étendu et remplacé par une annexe «indemnité de départ en retraite personnel

cadre et non cadre»)

Article 5 **Conditions d'indemnisation en cas de décès ou d'invalidité totale définitive**

Les salariés bénéficient, quelle que soit leur ancienneté, d'une garantie décès ou invalidité absolue et définitive, double effet, dans les conditions suivantes :

Garantie décès

En cas de décès de l'assuré, il est versé aux bénéficiaires un capital calculé comme suit, en fonction de la situation de famille :

- assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 75 p. 100 du salaire annuel de l'assuré ;
- assuré marié, sans personne à charge : 100 p. 100 du salaire annuel de l'assuré ;
- assuré célibataire, veuf, divorcé, marié, ayant une personne à charge : 120 p. 100 du salaire annuel de l'assuré ;
- par personne à charge supplémentaire : 20 p. 100 du salaire annuel de l'assuré.

Garantie invalidité absolue et définitive

Tout salarié âgé de moins de soixante ans, considéré par la sécurité sociale comme inapte à toute activité et étant dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, bénéficiera du versement d'un capital égal à 100 p. 100 du capital prévu au titre de la garantie décès.

Garantie double effet

Lorsqu'après le décès de l'assuré, le conjoint survivant décède à son tour alors qu'il reste un ou plusieurs enfants à charge, ceux-ci bénéficient du versement d'un capital égal à 100 p. 100 de celui versé au moment du premier décès.

Article 6 **Maintien de la garantie en cas de décès**

(Résultant de l'avenant du 3 juillet 2003, étendu par arrêté du 6 mai 2004, JO 18 mai 2004, applicable à compter du 1^{er} janvier 2002)

1 **Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion**

Les garanties en cas de décès, telles qu'elles sont définies par les régimes de prestations, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion de l'AG2R Prévoyance comme organisme assureur mutualisateur du Régime de Prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

2 **Définition de la garante décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat**

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1^{er} janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation et de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, l'invalidité absolue et définitive (I.A.D.) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au terme de la durée conventionnelle de maintien de salaire, et, si l'adhérent a souscrit l'une des garanties suivantes,
- jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent *ou jusqu'au 65^{ème} anniversaire du participant, (Termes exclus de l'extension par arrêté du 6 mai 2004, JO 18 mai 2004)*
- jusqu'au 60^{ème} anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Pré-

voyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent,
— dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

Annexe IV⁽⁵⁾

(5) Avenant n° 4 aux annexes III et IV du 25 juin 1996 étendu par arrêté du 20 mai 1997, JO 3 juin 1997

Article unique

L'ancienneté dans la profession telle qu'indiquée dans les annexes III et IV à la convention collective du 17 décembre 1985, doit être appréciée comme ancienneté en tant que salarié, à l'exclusion de toutes périodes en tant que travailleur indépendant.

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} juillet 1996.

Régime de prévoyance du personnel cadre

(Annulée et remplacée par Avenant n° 16 du 2 juin 2021)

Mod. par Avenant n° 15, 11 déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 3 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

Article 1 A Personnel concerné

Mod. par Avenant n° 15, 11 déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 3 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

Le régime de prévoyance défini à l'Annexe IV de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Expédition et d'Exportation de Fruits et Légumes concerne les salariés relevant de l'Article 4 de la Convention Collective des cadres AGIRC du 14 mars 1947.

Les entreprises relevant de la CCN pourront, par acte juridique interne, permettre aux salariés relevant de l'Article 36 de la CCN AGIRC de 1947, de bénéficier des garanties prévues pour le personnel relevant de l'Article 4 de la CCN AGIRC de 1947.

Article 2 A Régime de prévoyance

Mod. par Avenant n° 1, 7 févr. 1995, étendu par arr. 25 avr. 1995, JO 5 mai

Le personnel défini à l'article 1 A des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

1^o Versement des indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité complétant celle de la sécurité sociale, dans les conditions fixées à l'article 3 A ;

2^o Versement des indemnités de départ en retraite prévues à l'article 4 A ;

3^o Versement du capital décès prévu à l'article 5 A soit :

- garantie décès ;
- garantie invalidité absolue et définitive ;
- garantie double effet.

Le montant de la cotisation pour la couverture du régime de prévoyance est fixé à :

— 2,46 % de la tranche A de la masse salariale totale du personnel cadre affilié ;

— 3,72 % de la tranche B de la masse salariale totale du personnel cadre affilié.

Cette cotisation est répartie comme suit :

- à la charge de l'employeur : 1,500 % TA et 2,232 % TB
- à la charge du salarié : 0,960 % TA et 1,488 % TB

Les entreprises visées à la présente convention sont tenues d'affilier le personnel concerné à l'A.G.R.R. Prévoyance, institution agréée par arrêté du ministre du travail en date du 18 février 1977, sauf adhésion antérieure à une autre institution assurant un régime équivalent.

Article 3 A **Garantie de salaire — Incapacité de travail, invalidité**

Mod. par Avenant n° 15, 11 déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 3 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

En cas d'absence pour maladie ou accident dûment constaté par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, et à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette absence pour cause de maladie ou d'accident ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États de la Communauté économique européenne. les salariés cadres continueront de percevoir leur salaire à raison de 90 p. 100 de la rémunération brute, déduction faite des indemnités journalières ou des rentes d'invalidité de la sécurité sociale.

(Avenant n° 15, 11 déc. 2015, étendu) L'indemnisation débute au premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et à compter du huitième jour dans tous les autres cas, l'intervention de l'assureur est fixé au onzième jour.

Les salariés bénéficient de l'indemnisation tant qu'ils perçoivent des indemnités journalières ou une rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à leur soixante-cinquième anniversaire.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Article 4 A **Indemnité de départ en retraite**

(Article supprimé par Avenant 5 juin 2009, étendu et remplacé par une annexe «Indemnité de départ en retraite personnel cadre et non cadre»

Article 5 A **Conditions d'indemnisation en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive**

Les salariés cadres bénéficient d'une garantie décès invalidité absolue et définitive, double effet, dans les conditions suivantes :

Garantie décès

En cas de décès de l'assuré, il est versé aux bénéficiaires un capital calculé comme suit, en fonction de la situation de famille :

- assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 170 p. 100 du salaire annuel de l'assuré ;
- assuré marié, sans personne à charge : 200 p. 100 du salaire annuel de l'assuré ;
- assuré célibataire, veuf, divorcé, marié ayant une personne à charge : 250 p. 100 du salaire annuel de l'assuré ;
- par personne à charge supplémentaire : 50 p. 100 du salaire annuel de l'assuré.

Garantie invalidité absolue et définitive

Tout salarié âgé de moins de soixante ans, considéré par la sécurité sociale comme inapte à toute activité et étant dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, bénéficiera du versement d'un capital égal à 100 p. 100 du capital prévu au titre de la garantie décès.

Garantie double effet

Lorsque, après le décès de l'assuré, le conjoint survivant décède à son tour alors qu'il reste un ou plusieurs enfants à charge, ceux-ci bénéficient du versement d'un capital égal à 100 p. 100 de celui versé au moment du premier décès.

Article 6A Maintien de la garantie en cas de décès

(Résultant de l'avenant du 3 juillet 2003, étendu par arrêté du 6 mai 2004, JO 18 mai 2004, applicable à compter du 1^{er} janvier 2002)

1 Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

Les garanties en cas de décès, telles qu'elles sont définies par les régimes de prestations, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion de l'AG2R Prévoyance comme organisme assureur mutualisateur du Régime de Prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

2 Définition de la garante décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1^{er} janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation et de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, l'invalidité absolue et définitive (I.A.D.) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse pour les garanties assurées par l'AG2R à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent *ou jusqu'au 65^{ème} anniversaire du participant, (Termes exclus de l'extension par arrêté du 6 mai 2004, JO 18 mai 2004)*
- jusqu'au 60^{ème} anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent,
- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

Indemnité de départ en retraite personnel cadre et non cadre Accord du 5 juin 2009

[Étendu par arr. 17 mai 2010, JO 26 mai]

(Annulée et remplacée par Avenant n° 16 du 2 juin 2021)

Mod. par Avenant n° 15, 11 déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 3 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

Les salariés cadres et non cadres (quelle que soit la nature de leur contrat de travail) quittant volontairement leur emploi pour bénéficier de leur droit à la retraite, reçoivent une indemnité de départ en retraite égale à :

1. Un mois de salaire après dix ans d'ancienneté dans la profession,

-
- 2.** Deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté dans la profession,
 - 3.** Trois mois de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté dans la profession,
 - 4.** Trois mois et demi de salaire après trente ans d'ancienneté dans la profession,
 - 5.** Quatre mois de salaire après trente-cinq ans d'ancienneté dans la profession.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Le taux de cotisation de la garantie indemnité de départ à la retraite est porté à «0,01 %» (Avenant n° 15, 11 déc. 2015, étendu) de la masse salariale du personnel cadre et non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention.

Cette cotisation est à la charge exclusive de l'employeur.

Une étude actuarielle sera réalisée à partir des déclarations annuelles des effectifs des entreprises adhérentes afin de mesurer les engagements futurs et permettre ainsi aux partenaires sociaux et à l'assureur de réviser le taux, si nécessaire, en fonction des données techniques actualisées.

Il ne sera effectué de remboursement de l'indemnité à l'employeur que dans la mesure où le salarié bénéficiaire de la prestation justifie d'une cotisation minimale de cinq années au titre de fonds professionnel constitué et géré par l'AG2R Prévoyance, Institution de Prévoyance agréée sous le numéro 942 par Arrêtés du Ministre du Travail en date du 18 février 1977 et du Ministre de l'Agriculture en date du 27 décembre 1984.

Garantie indemnité de départ à la retraite **Avenant du 27 novembre 1995 aux annexes III et IV**

[Étendu par arrêté du 16 avril 1996, JO 26 avril 1996]

Article 1 **Taux de cotisation**

Le taux de cotisation de la garantie Indemnités de Départ à la Retraite prévu à l'article 4 de l'annexe III et 4-A de l'annexe IV, est porté, à effet du 1^{er} janvier 1996 à 0,49%⁽¹⁾ de la masse salariale du personnel cadre et non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention.

(1) *NDLR : taux revalorisé à compter du 1^{er} octobre 1999 jusqu'au 31 décembre 2002 par avenant du 27 janvier 1999, et reconduit à compter du 1^{er} janvier 2003 jusqu'au 31 décembre 2004 par avenant du 19 décembre 2002*

Ce taux, fixé pour les années 1996, 1997 et 1998, est réparti comme suit :

60% à la charge de l'employeur,

40% à la charge du salarié.

Article 2 **Conditions d'indemnisation**

Le régime de prévoyance n'effectuera le remboursement de l'indemnité à l'employeur que dans la mesure où le salarié bénéficiaire de la prestation, justifie d'une cotisation minimum de 5 années au titre du fonds professionnel constitué et géré par l'AGRR Prévoyance, Institution de prévoyance agréée sous le numéro 942 par arrêtés du Ministre du Travail en date du 18 février 1977 et du Ministre de l'Agriculture en date du 27 décembre 1984.

Taux de cotisation **Avenant du 27 janvier 1999**

[Étendu par arrêté du 19 juillet 1999, JO 30 juillet 1999 à l'exclusion du secteur des légumes frais prêtés à l'emploi, applicable à compter du 1^{er} octobre 1999]

Article 1 **Taux de cotisation de la garantie "Indemnités de départ à la retraite"**

Le taux de cotisation de la garantie Indemnités de départ à la retraite prévu à l'article 4 de l'annexe 3 et 4 A de l'annexe 4, est porté, à effet du 1^{er} janvier 1999 à 0,40 % de la masse salariale du personnel cadre et non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention.

Le présent taux est adopté pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2002, date à laquelle il pourra être révisé en fonction des données techniques actualisées.

Article 2
Taux de cotisation total "Non cadre"

Le taux de cotisation global figurant à l'article 2 de l'annexe 3 est donc fixé à 1,18 % de la masse salariale totale du personnel non cadre affilié à raison de :

60 % à la charge de l'employeur, soit 0,708 % ;

40 % à la charge du salarié, soit 0,472 %.

Article 3
Taux de cotisation total "Cadre"

Le taux de cotisation indiqué à l'article 2 A de l'annexe 4 est porté à 2,46 % de la TA de la masse salariale totale du personnel cadre affilié et 3,72 % de la TB répartis à raison de :

60 % à la charge de l'employeur, soit 1,476 % TA et 2,232 % TB ;

40 % à la charge du salarié, soit 0,984 % TA et 1,488 % TB.

Article 4
Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel sera publié son arrêté d'extension.

Avenant du 19 décembre 2002 aux annexes III et IV

[Étendu par arrêté du 2 juin 2003, JO 11 juin 2003 à l'exception du secteur des légumes frais prêts à l'emploi exclu de l'extension, applicable à compter du 1^{er} janvier 2003]

Article 1
Taux de cotisation de la garantie «Indemnités de Départ en Retraite»

Le taux de cotisation de la garantie Indemnités de Départ à la Retraite prévu à l'article 4 de l'annexe 3 et 4-A de l'annexe 4, est reconduit, à effet du 1^{er} janvier 2003 au taux de 0,40 % de la masse salariale du personnel cadre et non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention.

Le taux est adopté pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2004, date à laquelle il pourra être révisé en fonction des données techniques actualisées.

Article 2
Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2003.

Avenant du 16 novembre 2004 aux annexes III et IV de la convention

[Étendu par arr. 30 juin 2005, JO 14 juill.]

Article 1
Taux de cotisation de la garantie «Indemnités de Départ en Retraite»

Le taux de cotisation de la garantie Indemnités de Départ à la Retraite prévu à l'article 4 de l'annexe 3 et 4-A de l'annexe 4, est reconduit, à effet du 1^{er} janvier 2005 au taux de 0,40 % de la masse salariale du personnel cadre et non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention.

Le taux est adopté pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2005. Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir en juin 2005 pour une analyse approfondie du régime en vue d'une éventuelle évolution.

Article 2
Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2005.

Avenant du 21 octobre 2005 aux annexes III et IV de la convention

[Étendu par arr. 29 mai 2006, JO 9 juin]

Article 1
Taux de cotisation de la garantie «Indemnités de Départ en Retraite»

Le taux de cotisation de la garantie indemnités de Départ à la Retraite prévu à l'article 4 de l'annexe 3 et 4-A de

l'annexe 4, est porté, à effet du 1^{er} janvier 2006 au taux de 0,30 % de la masse salariale du personnel cadre et non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention.

Le taux est adoptée pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2006. Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir en juin 2006 pour une analyse approfondie au régime en vue d'une éventuelle évolution.

Article 2
Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2006.

Avenant du 13 décembre 2006 aux annexes III et IV de la convention

[Étendu par arr. 21 juin 2007, JO 30 juin]

Article 1
Taux de cotisation de la garantie «Indemnités de Départ en Retraite»

Les organisations signataires réunies en Commission Paritaire, le 13 décembre 2006, ont décidé de porter le taux de cotisation de la garantie Indemnités de Départ à la Retraite prévu à l'Article 4 de l'annexe 3 et 4-A de l'annexe 4, à effet du 1^{er} janvier 2007, à hauteur de 0,18 % de la masse salariale du personnel cadre et non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention. Cette cotisation est à la charge exclusive de l'employeur.

Une étude actuarielle sera réalisée annuellement à partir des déclarations annuelles des effectifs des entreprises adhérentes afin de mesurer les engagements futurs et permettre ainsi aux partenaires sociaux et aux assureurs de réviser le taux, si nécessaire, en fonction des données techniques actualisées.

Article 2
Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2007.

Avenant du 17 octobre 2008 aux annexes III et IV de la convention

[Étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill.]

Article 1
Mise en place d'un taux d'appel de cotisation à effet du 1^{er} janvier 2009

Personnel Non Cadre :

À compter du 1^{er} janvier 2009, les cotisations seront appelées à hauteur de 0.66 % TA + 0.66 % TB (*) ; en fonction des résultats techniques enregistrés par le régime de prévoyance conventionnel, le taux d'appel pourra être reconduit ou modifié.

Le taux contractuel est fixé à 0.78 % TA + 0.78 % TB (*).

Personnel Cadre :

À compter du 1^{er} janvier 2009, les cotisations seront appelées à hauteur de 1.65 % TA + 2.66 % TB (*) ; en fonction des résultats techniques enregistrés par le régime de prévoyance conventionnel, le taux d'appel pourra être reconduit ou modifié.

Le taux contractuel est fixé à 2.06 % TA + 3.32 % TB (*).

Les taux sont répartis entre employeur et salarié à raison de :

— 60 % pour l'employeur.

— 40 % pour le salarié.

(*) Tranche A : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,

Tranche B : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale.

Article 2
Modification de la garantie «Maintien de Salaire»

(Voir l'article 3 de l'annexe III de la convention collective)

Article 3
Date d'Entrée en Vigueur

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2009.

Article 4 **Extension du Présent Avenant - Publicité**

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux Articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail. L'extension du présent Avenant sera demandée en application des Articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du Travail.

Article 5 **Durée, Révision, Dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux Articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux Articles L. 2222-6 ; L. 2261-9 ; L. 2261-10 ; L. 2261-11 ; L. 2261-13 ; L. 2261-14 du Code du Travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Avenant n° 15 du 11 décembre 2015

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent avenant apporte différentes modifications à l'AnnexeIII relative au régime de prévoyance des non cadres et à l'AnnexeIV relative au régime de prévoyance des cadres.

Article 1

Modification de l'Article 1 de l'Annexe III Relative au Régime de Prévoyance des Non Cadres

(Voir Annexe III, art. 1.)

Article 2

Modification de la Répartition du Taux de Cotisation Défini à l'Article 2 de l'Annexe III Relative au Régime de Prévoyance des Non Cadres

Le taux de cotisation du régime de prévoyance défini à l'Annexe III non cadres est fixé à 0,78 % TA + 0,78 % TB. Il a été modifié en dernier lieu par l'Avenant du 17 octobre 2008 à hauteur de 0,66 % TA + 0,66 % TB. À compter de la date d'effet du présent avenant, la répartition de la cotisation du régime de prévoyance défini à l'Annexe III relative au régime de prévoyance des non cadres fixé à 60 % à charge de l'employeur et 40 % à charge du salarié est supprimée.

La nouvelle répartition est de 71 % à la charge de l'employeur et 29 % à la charge du salarié et est donc fixée comme suit :

Garanties	Taux d'appel de cotisation	Part employeur	Part salariale
Décès	0,19 %	0	0,19 %
Mensualisation	0,47 %	0,47 %	0
Total	0,66 %	0,47 %	0,19 %

La Tranche A (TA) correspond à la partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la Sécurité Sociale.

La Tranche B (TB) correspond à la partie de salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Article 3

Modification de l'Article 1.A de l'Annexe IV Relative au Régime de Prévoyance des Cadres

(Voir Annexe IV, art.1.A.)

Article 4

Modification du Taux de Cotisation Défini à l'Article 2.A de l'Annexe IV Relative au Régime de Prévoyance des Cadres

Le taux de cotisation défini à l'AnnexeIV Cadres est fixé à 2,06 % TA + 3,32 % TB.

Le taux d'appel défini par l'Avenant du 17 octobre 2008 de 1,65 % TA + 2,66 % TB est supprimé.

À compter de la date d'effet du présent avenant, les cotisations sont fixées à 2,06 % TA + 3,00 % TB.

La répartition de la cotisation fixée à 60 % à charge de l'employeur et 40 % à charge du salarié est supprimée.

La nouvelle répartition est de

72,8 % à charge de l'employeur et 27,2 % à charge du salarié (TA)

47,0 % à charge de l'employeur et 53 % à charge du salarié (TB)

et désormais fixée comme suit :

Garanties	Tranche A			Tranche B		
	Cotisations	Part employeur	Part salariale	Cotisations	Part employeur	Part salariale
Décès	0,76 %	0,76 %	0	0,76 %	0,76 %	0
Incapacité	0,88 %	0,32 %	0,56 %	1,65 %	0,22 %	1,43 %
Invalidité	0,42 %	0,42 %	0	0,59 %	0,42 %	0,17 %
Total	2,06 %	1,50 %	0,56 %	3,00 %	1,40 %	1,60 %

La Tranche A (TA) correspond à la partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la Sécurité Sociale.

La Tranche B (TB) correspond à la partie de salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Article 5

Modification de la Période d'Indemnisation de la Garantie de Salaire-Incapacité de Travail-Invalidité Défini à l'Article 3.A de l'Annexe IV Relative au Régime de Prévoyance des Cadres

(Voir Annexe IV, art.3.A.)

Article 6

Modification des Articles 2.1, 2.3 et 2.4 de l'Avenant du 16 Octobre 2009 Relatif à la Portabilité des Garanties de Prévoyance Définies dans les Annexes III et IV

(Voir Avenant 16 octobre 2009, art.2.1,2.3 et2.4.)

Article 7

Modification du Taux de Cotisation Défini à l'Annexe Spécifique «Indemnité de Départ à la Retraite» des Salariés Cadres et Non Cadres

(Voir AnnexeIndemnité de départ en retraite personnel cadre et non cadre.)

Article 8 Date d'Effet

Le présent Avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 9 Formalités Administratives

Le présent Avenant sera déposé auprès des Services Centraux du Ministre Chargé du Travail et au Greffe du Conseil des Prud'hommes, conformément aux ArticlesL. 2231-6 etD. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

L'ANEEFEL est chargée des formalités nécessaires.

Fonctionnement du régime de prévoyance

Comité paritaire de gestion du régime de prévoyance

Avenant du 13 juin 1995 aux annexes III et IV

[Étendu par arrêté du 19 octobre 1995, JO 28 octobre 1995]

Article unique

Il est mis en place un comité paritaire de gestion chargé de la surveillance du régime de prévoyance instauré par la convention collective, et constitué par les signataires de l'accord.

Il sera saisi par l'AGRR - Prévoyance, institution désignée pour en assurer la gestion, pour tout problème relatif à l'interprétation et au fonctionnement du régime.

Par ailleurs, l'AGRR - Prévoyance présentera les résultats financiers tous les ans, au maximum dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, pour examen par le comité.

À l'issue de cet examen, le comité prendra toutes mesures nécessaires au maintien ou à l'aménagement des conditions de la mutualisation des différentes garanties prévues par les annexes III et IV de la convention collective.

Avenant n° 5 du 27 janvier 1999

[Non étendu]

L'AGRR Prévoyance, domiciliée 37 boulevard Brune, 75014 PARIS, représentée par son Délégué Général, Monsieur Jean-Louis de MOURGUES

d'une part,

et :

L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEL), 115 rue du faubourg Poissonnière, 75009 PARIS, représentée par son Délégué Général,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, et des secteurs connexes (FGTA-FO) ;

La fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service ;

La fédération des services (CFDT) ;

La fédération agroalimentaire (CFE-CGC) ;

La fédération du commerce (CGT) ;

d'autre part,

Réunis en Commission Paritaire le 27 janvier 1999, les partenaires sociaux et l'AGRR Prévoyance ont décidé de modifier les conditions de fonctionnement du régime de prévoyance telles que définies par les annexes 3 et 4 de la convention collective, comme suit :

Article 1

Compte de résultats

Il est institué une présentation des comptes sous forme de compte de résultats en ce qui concerne les risques de prévoyance.

Le fonctionnement de ce compte figure en annexe à la présente, sachant que les excédents, conformément à la loi, feront l'objet d'un virement dans la limite de 75 % de leur montant dans une réserve de stabilité propre à la profession et dont le montant maximum est fixé à 100 % des cotisations brutes "prévoyance" de l'exercice. Cette réserve fera l'objet d'une rémunération sur la base de 90 % du taux de rendement financier de l'institution.

Article 2

Fonds collectif

Le fonds collectif issu de la seule garantie Indemnités de départ à la retraite, ne comporte pas de montant maximum, mais il ne peut en aucun cas devenir débiteur.

L'ensemble des mouvements relatifs à cette garantie lui sont affectées directement et il fait également l'objet d'une rémunération sur la base de 90 % du taux de rendement financier de l'organisme réassureur.

Article 3

Financement des frais de fonctionnement du paritarisme

La collecte de la cotisation spécifique mise en place par l'article 7 de la convention collective sera assuré par l'AGRR Prévoyance parallèlement aux cotisations du régime mis en place par les annexes 3 et 4, sur le même état comptable et selon la même périodicité.

Elle sera reversée intégralement, à l'exclusion de tous frais, à l'ANEEFEL.

Article 4
Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel sera publié au Journal Officiel l'arrêté d'extension de l'avenant du 27 janvier 1999 aux annexes 3 et 4 de la convention collective.

Annexe

Compte de résultats

Débit	Crédit
<i>Reliquat de solde débiteur éventuel de l'exercice précédent</i>	
<i>Prestations payées dans l'année N</i>	<i>Cotisations encaissées dans l'année N</i>
<i>Provisions mathématiques au 31.12.N</i>	<i>Provisions mathématiques au 01.01.N</i>
<i>Provisions techniques au 31.12.N</i>	<i>Provisions techniques au 01.01.N</i>
<i>Provisions pour sinistres inconnus au 31.12.N</i>	<i>Provisions pour sinistres inconnus au 01.01.N</i>
<i>Frais de gestion de l'exercice N</i>	
<i>Solde créditeur éventuel</i>	<i>Solde débiteur éventuel</i>

75 % du solde créditeur sont affectés à une réserve de stabilité dont le montant au 1^{er} janvier de l'exercice est crédité de produits financiers calculés à raison de 90 % du taux moyen net des placements réalisés par le réassureur.

Cette réserve est débitée des montants des soldes débiteurs éventuels.

Le montant de cette réserve au 31.12 de chaque exercice est limité à 100 % des cotisations inscrites au crédit du compte du même exercice. Le montant du solde créditeur dépassant cette limite est utilisé d'un commun accord des partenaires sociaux, à l'amélioration du régime.

Le reliquat du solde débiteur non couvert par prélèvement sur la réserve de stabilité est reporté au débit du compte de l'exercice suivant.

Portabilité
Avenant du 16 octobre 2009

[Étendu par arr. 17 mai 2010, JO 26 mai, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009]

Avenant n° 15, 11 déc. 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

Article 1
Objet

Le présent avenant a pour objet de maintenir les garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Expédition et d'Exportation de Fruits et Légumes du 17 décembre 1985 (Annexes III et IV et les avenants qui s'y rapportent), en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la Modernisation du Marché du Travail du 11 janvier 2008 modifié en dernier lieu par l'Avenant N° 3 du 18 mai 2009.

Article 2 **Portabilité des Droits de Prévoyance Complémentaire**

Avenant n° 15, 11 déc. 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSVV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

2-1 (d'origine)

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le maintien des garanties pour le salarié s'effectue de la façon suivante :

— Pour le personnel non cadre défini à l'Article 1 de l'Annexe III maintien des garanties prévues aux Articles 3 et 5 de l'Annexe III à la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Expédition et d'Exportation de Fruits et Légumes.

— Pour le personnel cadre défini à l'Article 1A de l'Annexe IV maintien des garanties prévues aux Articles 3 A et 5 A de l'annexe IV à la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Expédition et d'Exportation de Fruits et Légumes.

Les droits garantis par le régime de Prévoyance au titre des dispositions prévues aux Articles 3 de l'Annexe III et 3A de l'Annexe IV, ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la Convention Collective Nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'Article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivants la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juillet 2009.

2.1 (nouveau)

(Avenant n° 15, 11 déc. 2015, non étendu) Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le maintien des garanties pour le salarié s'effectue de la façon suivante :

- pour le personnel non cadre défini à l'Article 1 de l'Annexe III : maintien des garanties prévues aux Articles 3 et 5 de l'Annexe III à la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Expédition et d'Exportation de Fruits et Légumes,

- pour le personnel cadre défini à l'Article 1A de l'Annexe IV : maintien des garanties prévues aux Articles 3A et 5A de l'Annexe IV à la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Expédition et d'Exportation de Fruits et Légumes.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre des dispositions prévues aux Articles 3 de l'Annexe III et 3A de l'Annexe IV ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015.

2-2 Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini aux titres des Articles 3 et 5 de l'Annexe III et des Articles 3A et 5A de l'Annexe IV à la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Expédition et d'Exportation de Fruits et Légumes, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

2-3 (d'origine) Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

2.3 (nouveau) (*Avenant n° 15, 11 déc. 2015, non étendu*) Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail. Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

2-4 (d'origine) Financement de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé selon le principe de la mutualisation (préfinancement par les actifs : part patronale et part salariale) dans le cadre de la cotisation fixée à l'Annexe Prévoyance-Taux de Cotisation, modifiée en dernier lieu par l'Avenant du 17 octobre 2008 étendu par Arrêté du 10 juillet 2009 (JO du 18 juillet 2009).

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1^{er} juillet 2009) est prévue. À l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement.

L'organisme désigne aux Articles 2 de l'Annexe III et 2A de l'Annexe IV établi un suivi technique spécifique de la charge de la portabilité.

2.4 (nouveau) (*Avenant n° 15, 11 déc. 2015, non étendu*) Financement de la portabilité

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue aux Articles 3 et 4 du présent Avenant.

Article 3 **Changement d'Organisme Assureur**

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les anciens salariés relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 4 **Révision du Dispositif de Portabilité**

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'Article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires.

Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

Article 5 **Date d'Effet**

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2009.

Article 6 **Dépôt - Extension**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi qu'au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension et ce, en application de l'Article L. 911-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Classification **Accord du 25 avril 2016**

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 1^{er} avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Mod. par Avenant n° 1, 21 sept. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 20 févr. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 26 sept.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FGTA FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT.

Il a été convenu des mesures suivantes :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires ont estimé nécessaire de faire évoluer la classification des emplois de la branche en mettant en place une nouvelle grille assortie d'une nouvelle méthode de classification.

Depuis le 17 décembre 1985, date de création de la précédente classification modifiée par l'Avenant N° 2 du 14

octobre 1992, étendu par Arrêté du 11 mars 1993, JO 23 mars 1993, les entreprises de la branche ont connu des évolutions importantes et l'ancienne grille n'est plus en mesure de rendre compte de la particularité des emplois dans le secteur de l'Expédition et de l'Exportation de Fruits et Légumes.

Cette nouvelle classification s'inscrit dans une démarche plus large d'accompagnement des entreprises de la branche dans la gestion de leurs ressources humaines.

Grâce au travail de la CPNEFP de la branche de l'Expédition Exportation de Fruits et Légumes et INTERGROS, une Cartographie des Métiers de la branche a été réalisée en collaboration avec l'Observatoire du Commerce Intentreprises (OCI), département d'étude d'Intergos.

Cette cartographie a vocation à être utilisée tant pour le recrutement et la définition des profils d'emploi, que pour la gestion des compétences et des parcours professionnels dans l'entreprise.

En outre, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à utiliser les outils de professionnalisation et de formation mis en place par la branche.

Les parties signataires rappellent que la classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser des emplois dans des niveaux. Elle assure la relation avec la rémunération en matière de salaires minimas conventionnels garantis en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de la rémunération minimale.

Chapitre 1er **Principes généraux**

Article 1.1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national aux entreprises relevant de la branche professionnelle des entreprises d'Expédition et Exportation de Fruits et Légumes classées sous le Code 4631Z «Expédition, Exportation de Fruits et Légumes».

Les entreprises du secteur des «Légumes Frais Prêts à l'Emploi» sont exclues du champ d'application du présent accord car elles bénéficient d'une classification particulière prévue par l'Annexe du 7 février 1995 étendue par Arrêté du 9 octobre 1995, modifiée par Avenant du 16 janvier 2013.

Article 1.2 **Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'Arrêté ministériel d'extension du présent accord. Pour tenir compte des délais nécessaires à la bonne application de la nouvelle grille, il est convenu que la nouvelle classification devra être appliquée dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, au plus tard dans les 9 mois suivant la publication de l'Arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et dans les 12 mois suivant la publication de l'Arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés.

Le présent accord constitue un accord de substitution, au sens de l'Article L. 2261-10 du Code du Travail, aux dispositions de la Convention Collective des Entreprises d'Expédition et d'Exportation de Fruits et Légumes du 17 décembre 1985, relatives à la classification des emplois, en particulier des dispositions des Articles 39 et 40.

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord annule et remplace l'Avenant N° 2 du 14 octobre 1992, relatif à la classification des emplois.

Article 1.3 **Révision et dénonciation de l'accord**

Chacune des parties signataires au présent accord pourra demander la révision de celui-ci, sans préjudice des dispositions des Articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

Toute demande de révision devra être portée simultanément à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions de l'accord sur lesquelles porte la demande, sa motivation et devra être accompagné d'un projet modificatif sur le ou les Articles concernés.

Les négociations concernant la demande de révision, auxquelles seront invitées l'ensemble des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche devront alors s'ouvrir au plus tard dans les trois mois, de date à date, suivant la date de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. En cas de date de réception différente de la demande, la date la plus tardive sera retenue.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues par

les Articles L. 2261-9 et suivants du Code du Travail. La durée du préavis de dénonciation est de 3 mois.

Article 1.4 **Dépôt et publicité de l'accord**

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité. Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'Article L. 2231-6 du Code du Travail.

Chapitre 2 **Présentation de la nouvelle classification des emplois**

Article 2.1 **Principes généraux de la classification de la nouvelle grille de classification**

Les parties signataires ont élaboré un nouveau dispositif de classification des emplois, applicable dans toutes les entreprises du secteur de l'Expédition et Exportation de Fruits et Légumes et reposant sur un système de critères classants.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à partir de 4 critères classants.

Pour faciliter l'application de la grille, des exemples de classement d'emplois représentatifs baptisés «emplois-repères» sont proposés aux employeurs et aux salariés.

Il est rappelé que pour effectuer le classement des emplois dans les différents niveaux retenus, il conviendra de respecter au moins 2 principes essentiels :

— S'attacher à l'emploi occupé, en considération des fonctions effectivement exercées de façon permanente et non des aptitudes personnelles du salarié concerné.

Ainsi la formation et les diplômes entrent en ligne de compte uniquement dans la mesure où ils sont requis pour l'emploi.

— Prendre en compte l'emploi effectivement occupé, et non le titre, l'appellation et/ou la rémunération attribuée aux salariés avant la mise en place de la présente grille de classification.

Article 2.2 **Organisation de la classification**

Pour tenir compte des éléments mentionnés dans le préambule et à l'Article 2.1 ci-dessus, les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois 9 niveaux de classification définis à partir de 4 critères classants :

- connaissance
- compétences/technicité/complexité
- Initiative/autonomie
- responsabilité-animation/encadrement/communication

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à l'aide des 4 critères mentionnés ci-dessus et permettra de positionner chaque emploi au niveau de classification correspondant.

Selon l'emploi, chaque critère peut avoir une importance différente.

Article 2.3 **Familles et catégories professionnelles**

Pour classifier les emplois concernés, il sera fait référence à quatre grandes familles professionnelles :

- Famille Préparation des produits/Logistique
- Famille Service administratif/Services généraux
- Famille QHSE
- Famille Commercialisation

Les emplois sont regroupés en trois grandes catégories professionnelles :

- Ouvriers/Employés
- Techniciens/Agents de Maîtrise
- Cadres

Article 2.4 **Niveaux de classification**

Neuf niveaux de classification sont retenus. Les emplois appartenant à l'une ou l'autre des catégories seront classés dans les niveaux suivants :

- Ouvriers/Employés : Niveaux I-II-III-IV-V
- Techniciens/Agents de Maîtrise : Niveaux I-II
- Cadres : Niveaux I-II

Article 2.5 **Définition des critères classants**

— Connaissance

Niveau de connaissances requises pour tenir le poste qui s'appuie sur les niveaux de formation initiale de l'Éducation Nationale, la formation continue (y compris CQP, VAE) ou sur une expérience professionnelle se référant à une exigence équivalente.

— Compétences/technicité/complexité

Traduit le niveau de technicité requis par un emploi et le niveau de complexité des activités et tâches mises en œuvre.

— Initiative/autonomie

Précise la nature des initiatives de chaque emploi et leurs conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise.

— Responsabilité-animation/encadrement/communication

Traite la contribution de l'emploi dans tout ou partie d'un domaine et le niveau de responsabilité hiérarchique.

Il appartiendra à chaque entreprise de déterminer pour chaque emploi, à l'aide de ces quatre critères et de la description du contenu de l'emploi, le niveau qui lui correspond le mieux.

Article 2.6 **Emplois-repères**

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé à titre d'exemple des emplois repères pour les métiers exercés dans la branche de l'Expédition et de l'Exportation de Fruits et Légumes.

Il est proposé une définition succincte de ces emplois repères à l'Annexe 2 présent accord.

Pour une définition plus précise, les entreprises se référeront à la Cartographie des Métiers précitée dans le Préambule du présent accord.

Une classification de certains emplois repères est également proposée à titre d'exemple aux entreprises et figure en Annexe 3 du présent accord.

Article 2.7 **Grille de classification**

La nouvelle grille de classification à critères classant est prévue à l'Annexe 1 du présent accord.

Chapitre 3 **Principes d'application**

Article 3.1 **Passage d'un niveau à un autre**

Mod. par Avenant n° 1, 21 sept. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 20 févr. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 26 sept.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FGTA FO.

Le passage d'un niveau à un autre est de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier. L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi.

(Avenant n° 2, 20 févr. 2020, étendu) Il est prévu toutefois le passage automatique des salariés du niveau I au I bis au bout de 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Article 3.2 Passage d'une catégorie à une autre

Le passage d'une catégorie à une autre est de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier.

L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi.

Chapitre 4 Mise en œuvre de la nouvelle grille de classification

Article 4.1 Mise en place de la classification

Les modalités d'application de la nouvelle grille de classification feront l'objet, dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, d'un examen entre la direction et celle-ci. Une commission spécifique dite de classification pourra être créée. Les modalités de désignation des représentants du personnel seront définies dans les entreprises.

La classification, objet du présent accord, constitue une nouvelle classification. Il n'y a pas de grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification.

Chaque emploi ou type d'emploi devra être décrit pour être intégré dans la classification.

La nouvelle classification sera l'occasion de reclasser les salariés manifestement sous évalués.

Article 4.2 Commission paritaire nationale de conciliation

En cas de divergence entre un salarié et l'employeur relativement à la classification communiquée, le salarié pourra saisir la Commission Paritaire Nationale de Conciliation prévue à l'Article 6 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Expédition et Exportation de Fruits et Légumes.

Article 4.3 Incidence de la nouvelle classification

Aucune correspondance n'est établie et ne pourra être revendiquée entre l'ancienne classification des emplois et la nouvelle, mise en place par le présent accord.

La mise en place de cette classification entraînera donc l'application d'un niveau ainsi que le salaire correspondant dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Le passage de l'ancienne à la nouvelle classification ne pourra en aucun cas engendrer de perte de salaire.

Ainsi si le salaire résultant de la nouvelle classification est inférieur au salaire antérieurement perçu par le salarié, le salaire de base 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 salaire minimum conventionnel ou, si elle existe, en fonction de la grille de salaires applicable dans l'entreprise, si elle est plus favorable.

En aucun cas le salaire du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué.

Article 5 Seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'AGIRC

Sont bénéficiaires du régime de l'AGIRC les cadres au titre de l'Article 4 de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947.

Peuvent relever de l'Article 36 - Annexe I de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947, les Techniciens

et Agents de Maîtrise.

Article 6 **Accord de salaire**

Un accord de salaire est proposé concomitamment à la signature du présent accord, en correspondance avec la nouvelle grille de classification.

Annexe 1

Grille de classification à critères classant

Catégorie	Niveau	Connaissance	Compétences/Technicité Complexité	Initiative/Autonomie	Responsabilité/Animation/Encadrement/Communication
Ouvrier/Employé	I	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire	Exécution de travaux simples mettant en œuvre une connaissance des moyens de travail et un savoir-faire pratique acquis par reproduction	Travail réalisé à partir de consignes précises	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées. Transmission et/ou réception immédiates d'informations disponibles inhérentes au poste de travail
	I bis	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire	Exécution de travaux simples mettant en œuvre une connaissance, des moyens de travail et un savoir-faire pratique	Travail réalisé à partir de consignes précises Prise d'initiatives occasionnelles pour maintenir le bon déroulement du travail	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées Transmission et/ou réception immédiates d'informations disponibles inhérentes au poste de travail
Ouvrier/Employé	II	Connaissance d'une technique adaptée à l'emploi Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau V du référentiel de l'éducation nationale et/ou pratique professionnelle équivalente	Exécution de travaux plus complexes selon des consignes précises ou modes opératoires La technicité relève de la maîtrise des savoir-faire adaptés à l'emploi	Travail réalisé à partir de consignes Prise d'initiatives occasionnelles pour maintenir le bon déroulement du travail Capacité à déceler les dysfonctionnements et à en rendre compte à sa hiérarchie	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées Transmission et/ou réception immédiates d'informations disponibles inhérentes au poste de travail
Ouvrier/Employé	III	Connaissance d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi Connaissance du produit, des équipements et des procédures internes Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau V du référentiel de l'éducation nationale et ou pratique professionnelle équivalente	Exécution de travaux qualifiés La réalisation des opérations suppose la combinaison d'un savoir-faire pratique et/ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus	Travail réalisé à partir de consignes Prise d'initiatives pour résoudre des problèmes inhérents au travail à réaliser	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées Relations de travail régulières avec d'autres équipes appartenant à d'autres unités de travail de l'entreprise et incluant des relations extérieures

Catégorie	Niveau	Connaissance	Compétences/Technicité Complexité	Initiative/Autonomie	Responsabilité/Animation/Encadrement/Communication
Ouvrier/Employé	IV	Connaissance de techniques et méthodes de travail Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau IV du référentiel de l'éducation nationale et/ ou pratique professionnelle équivalente	Exécution de travaux qualifiés à partir d'instructions et pouvant comporter des difficultés techniques La réalisation des opérations suppose un savoir-faire basé sur des connaissances techniques	Travail réalisée partir d'instructions régulières et générales L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des instructions, des procédures et techniques Prise d'initiatives fréquentes pour résoudre des problèmes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée	Emploi nécessitant des décisions et/ou actions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité Peut participer à la coordination du travail d'une équipe d'employés ou d'ouvriers L'animation se caractérise par le conseil technique correspondant à la technique professionnelle maîtrisée, la transmission orale d'un savoir-faire En rapport avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges avec les autres services ou des personnes extérieures à l'entreprise
Ouvrier/Employé	V	Connaissance d'une technique et de l'environnement de travail (organisation, process...) Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau IV du référentiel de l'éducation nationale et/ ou expérience équivalente	Exécution de travaux qualifiés à partir d'instructions comportant des difficultés techniques La réalisation des opérations suppose un savoir-faire basé sur des connaissances techniques et une compréhension globale des situations, des installations ou des systèmes de gestion	Travail réalisé à partir d'instructions L'emploi requiert une capacité à apprécier la qualité des résultats attendus L'emploi nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser	Emploi nécessitant des décisions et/ou actions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité Peut participer à la coordination du travail d'une équipe d'employés et/ou d'ouvriers Peut assurer une assistance technique et/ou avoir un rôle d'animation et de conseil technique En rapport avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges d'informations fréquentes avec les autres services et contacts externes réguliers

Catégorie	Niveau	Connaissance	Compétences/Technicité Complexité	Initiative/Autonomie	Responsabilité/Animation/Encadrement/Communication
Technicien/AM	I	<p>Maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique, administrative, commerciale...)</p> <p>Niveau de connaissances minimum correspondant à celui du niveau III du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente</p>	Exécution de travaux à partir d'objectifs précis	<p>L'activité nécessite une autonomie qui se traduit par l'analyse des données en fonction des objectifs à atteindre, le choix des moyens et des méthodes les plus appropriés et connus, la réalisation des ajustements afin d'atteindre les résultats attendus</p>	<p>Emploi nécessitant des décisions et/ou des actions pouvant avoir un impact sur l'activité ou l'équipe dont il a la charge</p> <p>Peut animer et/ou coordonner une équipe d'ouvriers et/ou d'employés</p> <p>L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou par du tutorat de courte durée ou par la formation d'un groupe à partir d'un support existant</p> <p>Coordination d'informations internes ou externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs. La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif</p> <p>Contacts externes avec les fournisseurs/clients</p>
Technicien/AM	II	<p>Maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes permettant l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines</p> <p>Niveau de connaissances minimum correspondant à celui du niveau III du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente</p>	<p>Mise en œuvre et coordination de travaux à partir d'objectifs à atteindre</p> <p>La réalisation des travaux nécessite l'application et l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs</p>	<p>L'emploi nécessite d'être force de propositions en terme d'adaptation des actions en fonction du contexte</p> <p>L'emploi requiert une autonomie pour organiser le travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer...)</p>	<p>Décisions et/ou actions pouvant avoir un impact sur l'activité ou l'équipe dont il a la charge</p> <p>Peut animer et/ou coordonner une équipe d'ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise</p> <p>Coopération et coordination avec les autres services ou ateliers</p> <p>Contacts externes avec les fournisseurs/clients</p>

Catégorie	Niveau	Connaissance	Compétences/Technicité Complexité	Initiative/Autonomie	Responsabilité/Animation/Encadrement/Communication
Cadre	I	Maîtrise de spécialités professionnelles Connaissances approfondies dans un domaine principal et/ou connaissance dans une spécialité complémentaire ou un domaine de l'entreprise Niveau de connaissances minimum correspondant à celui du niveau II du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente	Étude, réalisation et coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le court ou moyen terme	Travail réalisé à partir d'objectifs à atteindre à court ou moyen terme L'emploi nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées	Décisions et/ou actions pouvant avoir un impact économique à court ou moyen terme sur une entité Relations permanentes avec la Direction Encadrement possible d'ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres débutants Relations suivies avec les fournisseurs/clients (internes et externes)
Cadre de Direction	II	Maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau I du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente	Conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou long termes : la technicité relève de la difficulté de traitement des problématiques rencontrées avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes (marché, techniques financières, évolution des objectifs et stratégies...) Participe à la définition de la politique de l'entreprise	Travail réalisé à partir de politiques fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme L'emploi requiert la définition des méthodes et procédés à mettre en œuvre	Décisions et/ou actions ayant un impact sur l'entreprise/le groupe à moyen et long terme Encadrement d'une équipe Met en œuvre la politique de l'entreprise

Annexe 2

Définition des emplois repères

Ce document de travail prend en compte notamment la cartographie des emplois, la nouvelle classification et des fiches ROME.

Les définitions des emplois repères sont classées par catégorie socio-professionnelle et par famille d'emploi.

Ouvriers/Employés

Famille Préparation des Produits - Logistique

— Manutentionnaire

Il/elle exécute manuellement ou mécaniquement des travaux courants de manutention, de chargement et de déchargement des produits, de montage, d'alimentation des chaînes de production, d'entretien, de nettoyage et de rangement de la zone de travail (locaux, matériels, outils, etc.).

Il/elle peut être amené(e) à effectuer des opérations de conditionnement.

— Emballeur(se) Conditionneur(se)

Il/elle réalise des travaux de tri, de calibrage, de nettoyage et de conditionnement des fruits et/ou légumes.

— Emballeur(se) Manutentionnaire

Il/elle réalise les travaux de tri, de calibrage et de conditionnement de produits et des opérations de rangement, de nettoyage et de petite manutention.

— Cariste

Habileté à conduire et utiliser des engins spéciaux de manutention tels que chariot monteur élévateur ou transpalette, il/elle assure le déplacement des produits pour les besoins de la structure.

Il/elle réalise notamment des opérations de chargement et de déchargement des charges lourdes, de stockage des produits et/ou d'alimentation en marchandises des chaînes de production.

Il/Elle vérifie l'état de marche de l'engin, en assure l'entretien courant et signale les remises en état nécessaire.

— Préparateur(trice) de Commande

Il/Elle effectue les opérations d'identification, de préparation manuelle ou mécanique des commandes.

Il/Elle effectue les opérations de saisie correspondantes et toute autre opération administrative liée à l'expédition de ces marchandises.

Il/Elle procède au chargement et déchargement de marchandises entre les différentes zones de stockage et à leur mise en frigo.

Il/Elle peut être amené(e) à conduire et utiliser des engins spéciaux de manutention tels que chariot monteur élévateur ou transpalette.

— Réceptionnaire

Il/Elle réalise les opérations liées à la réception, à l'enregistrement des marchandises et autres produits, liées à la bonne exécution de l'activité de l'entreprise tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

— Magasinier(e)

Il/elle est chargé(e) de la tenue d'un magasin d'entreposage.

Il/Elle reçoit, classe et délivre les produits entreposés.

Il/Elle en surveille la conservation en liaison avec le conducteur d'installation frigorifique lorsqu'il en existe un dans l'entreprise.

Il/Elle établit ou contrôle les bons correspondants, et tient les fiches de stock (ou de resserre).

— Conducteur Ramasseur

Il/Elle réalise des activités de transport de marchandise.

Il/ elle organise sa tournée de ramasse auprès des transporteurs, des producteurs ou des clients et réalise les opérations notamment de chargement, déchargement et stockage.

Il/Elle effectue toutes les opérations liées au maintien en état du matériel confié et avise de toute remise en état nécessaire.

— Coordinateur de Chaîne

Il/elle coordonne et anime l'équipe de travail sur une chaîne de conditionnement ou dans un atelier de travail et peut conduire ou participer à la conduite de machines simples mettant en œuvre des procédés spécifiques.

Il/elle peut être amenée à effectuer des travaux de conditionnement.

Famille Service Administratif/Services Généraux

— Employé(e) Administratif(ve)

Il/elle réalise des travaux administratifs courants selon l'organisation de la structure ou du service.

— Agent Comptable

Il/elle participe de la tenue des comptes et à l'enregistrement des données chiffrées selon l'organisation de la structure.

Il/Elle peut être amené(e) à participer à la conception des documents comptables de synthèse.

— Agent de Maintenance

Il/Elle participe à l'installation, à l'entretien, au dépannage et à l'optimisation des matériels et installations techniques de la structure.

— Secrétaire

Il/elle réalise le traitement de dossiers et transmet les informations pour le compte d'un ou plusieurs services ou d'un responsable selon l'organisation de la structure.

Il/ elle peut être amené(e) à pratiquer une ou plusieurs langues.

Famille QHSE

— Agent Qualité

Il/Elle réalise les tâches courantes liées à l'assurance qualité. Il/Elle peut être amené(e) à travailler sur la qualité marchande des produits.

— Agréeur (se)

Il/elle effectue l'ensemble des contrôles relatifs à la qualité des produits réceptionnés, conditionnés et/ou expédiés.

Il/elle contrôle leur conformité au cahier des charges établi avec le producteur ou le client et à la réglementation en vigueur.

— Assistant(e) Qualité

Il/Elle participe aux missions quotidiennes du service qualité. Il/Elle participe à la gestion administrative du système qualité du site et contribue aux actions d'amélioration. Il/ Elle prépare et participe aux réunions qualité et rédige les comptes rendus. Il/Elle assure le suivi et l'actualisation des supports qualité.

Techniciens et maîtrises

Famille Commercialisation

— Acheteur (se)

Dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise et d'objectifs spécifiques préalablement définis, il/elle assure la conduite des achats de produits agricoles et la négociation fournisseurs.

Il/ elle peut être amené à pratiquer une ou plusieurs langues.

— Vendeur (se)

Dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise et d'objectifs spécifiques préalablement définis, il/elle commercialise les fruits et/ou légumes disponibles auprès d'un portefeuille de clients ou de prospects, généralement par téléphone.

Il/ elle peut être amené à pratiquer une ou plusieurs langues.

— Acheteur(se)/Vendeur(se)

Il/elle achète des produits agricoles et commercialise les produits de l'entreprise auprès des clients et des prospects.

Il/ elle peut être amené(e) à pratiquer une ou plusieurs langues.

Famille Préparation des Produits - Logistique

— Chef d'Equipe

Il/elle anime une équipe et organise le déroulement des opérations de préparation et de conditionnement de fruits et/ou légumes sur plusieurs chaînes ou lignes, affecte la ressource nécessaire en fonction des besoins des différentes chaînes ou lignes et vérifie les résultats du conditionnement en tenant compte des contraintes QHSE et des spécifications produits et clients.

— Conducteur(trice) de Lignes Automatisées

Il/elle pilote la production sur une ligne automatisée, affecte la ressource nécessaire en fonction des besoins de la ligne et vérifie les résultats du conditionnement en tenant compte des contraintes QHSE et des spécifications produits et clients.

— Conducteur(trice) d'installations Frigorifiques

Il/ elle est en charge de la surveillance et du contrôle des températures, du réglage et de l'entretien courant des installations frigorifiques, ainsi que de la surveillance des marchandises entreposées dans les chambres froides.

— Contremaître

Il/elle anime et coordonne les équipes de préparation et de conditionnement de fruits et/ou légumes.

Famille Service Administratif/Services Généraux

— Technicien(ne) de Maintenance

Il/Elle réalise des opérations de contrôle, d'entretien et de réparation des installations techniques et en assure la fiabilité et le maintien de la performance.

— Comptable

Il/Elle enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières de la structure pour permettre l'établissement des balances de comptes, comptes de résultat, bilans, selon les obligations légales. Il/Elle contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure.

Il/Elle peut réaliser des activités ayant trait à la paie et à la gestion de personnel.

— Attaché(e) de Direction

Il/elle aide le directeur d'un service ou le chef d'entreprise en le déchargeant de toutes les tâches administratives. Il/elle gère l'agenda et joue un rôle d'interface auprès des divers interlocuteurs du service.

Famille QHSE

— Technicien(ne) Qualité

Il/Elle recueille et exploite les informations terrains et met en œuvre les actions adéquates dans le domaine de la qualité en cohérence avec la politique qualité.

Il/Elle met en place le processus de mise aux normes ou certification dans l'entreprise et contrôle sa mise en œuvre.

— Technicien(ne) de culture

Acteur de terrain, il/elle conseille la production sur les différents aspects techniques qui s'y rattachent. (Variétés, mode de culture, date de plantation,...)

Il/elle sert d'interface entre la production et la démarche qualité de l'entreprise et sa politique commerciale en s'assurant du respect des cahiers des charges par les producteurs.

Cadres

Famille Préparation des Produits - Logistique

— Chef d'Entrepôt

Responsable de la préparation des produits au sein de la station de conditionnement ou de l'entrepôt de fruits et légumes.

Assure la coordination régulière avec différents services de l'entreprise (service commercial, logistique, etc.).

Il/elle peut être chargé de la gestion de l'ensemble des équipes situées dans la station de conditionnement ou de l'entrepôt, y compris les équipes logistiques.

Famille Commercialisation

— Cadre Commercial

Il/elle anime la politique commerciale de l'entreprise.

Il/elle supervise et pilote l'activité de l'équipe commerciale et participe à la commercialisation et/ou aux achats de fruits et légumes.

Il/elle peut être amené(e) à traiter les litiges clients.

— Directeur Commercial

Il/elle élabore la politique et l'organisation commerciale de l'entreprise en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise, définit les orientations stratégiques, les objectifs et les moyens nécessaires et pilote la mise en œuvre des activités de commercialisation.

Annexe 3

Grille de classification des emplois repères

Catégorie	Niveau	Échelon	Commercialisation	Préparation des produits logistique	QHSE	Service administratif Services généraux
Ouvrier/Employé	I	1		Manutentionnaire Emballeur(euse)/conditionneur(euse)		
		1 bis		Emballeur(se)/Manutentionnaire		
	II			Cariste Préparateur(trice) de Commande		Employé(e) Administratif
	III			Magasinier/Réceptionnaire Conducteur(trice) Ramasseur(se)	Agent Qualité Agréeur(euse)	Agent de Maintenance Agent Comptable
	IV			Coordinateur(trice) de Chaîne		Secrétaire
Technicien/AM	V				Assistant(e) Qualité	
	I		Acheteur(euse) Vendeur(euse) Acheteur(euse)/Vendeur(euse)	Conducteur(trice) de Lignes Automatisées Chef d'Equipe Conducteur(trice) d'installations Frigorifiques	Technicien(ne) Culture Technicien(ne) Qualité	Technicien(ne) de Maintenance Comptable Attaché(e) de Direction
	II			Contremaitre		
Cadre	I		Cadre commercial	Chef d'entrepôt		
	II		Directeur(trice) Commercial(e)			

Salaires

Salaires dans le secteur des légumes frais prêts à l'emploi Avenant n° 3 du 25 mars 2003

[Étendu par arrêté du 8 octobre 2003, JO 21 octobre 2003]

Les partenaires sociaux ont souhaité relancer le paritarisme au sein de la branche des Fabricants de Produits Végétaux Frais Prêts à l'Emploi et, particulièrement, en matière de grille des rémunérations.

Après les quatre réunions qui se sont tenues les 1^{er} mars 2002, 30 mai 2002, 2 juillet 2002 et 7 novembre 2002, les partenaires sociaux ont abouti à l'accord ci-après qui se traduit par un relèvement sensible des minima conventionnels et l'instauration progressive d'un treizième mois.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application de l'accord

Entrent dans le champ d'application du présent accord les entreprises relevant de l'Annexe particulière du 7 février 1995 «Légumes Frais Prêts à l'Emploi» de la Convention Collective Nationale de l'Expédition et l'Exportation de Fruits et Légumes du 17 décembre 1985 étendue par arrêté du 24 avril 1986.

Article 2 Instauration d'une nouvelle grille des salaires

La nouvelle grille des rémunérations minimales applicable au 1^{er} janvier 2003 et 1^{er} janvier 2004 est portée en annexe du présent accord.

En cas de modification importante de la situation économique, les parties signataires s'engagent à se revoir afin de définir les conditions dans lesquelles il sera procédé aux ajustements nécessaires.

Article 3 Mise en place d'un treizième mois

Il est institué par le présent accord un treizième mois. Pour en bénéficier, les salariés devront être présents dans l'entreprise depuis 12 mois au moins. Ce treizième mois, égal à un salaire de base mensuel, dont le versement pourra s'effectuer en une ou plusieurs fois dans l'année, est calculé au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé sur l'année.

Afin de ne pas alourdir trop brutalement les charges des entreprises en garantissant ainsi leur viabilité, le treizième mois sera institué progressivement selon le rythme suivant :

- En 2003, le treizième mois sera égal à 50 % du salaire mensuel de base.
- En 2004, le treizième mois sera égal à 100 % du salaire mensuel de base.

Article 4 Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur conformément aux règles légales applicables.

Article 5 Dépôt

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie diligente auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée par le Syndicat des Fabricants de Produits Végétaux Frais Prêts à l'Emploi.

Grille des salaires

(En Euros)

Niveau	Échelon	Au 1 ^{er} janvier 2003	Au 1 ^{er} janvier 2004
I	1	1 121	1 207
	2	1 127	1 213
	3	1 132	1 219
II	1	1 127	1 213

Niveau	Échelon	Au 1 ^{er} janvier 2003	Au 1 ^{er} janvier 2004
	2	1 138	1 225
	3	1 149	1 237
III	1	1 138	1 225
	2	1 155	1 244
	3	1 172	1 262
IV	1	1 155	1 244
	2	1 178	1 269
	3	1 202	1 294
V	1	1 238	1 333
	2	1 269	1 366
	3	1 300	1 400
VI	1	1 339	1 442
	2	1 420	1 529
	3	1 505	1 621
VII	1	1 535	1 653
	2	1 642	1 769
	3	1 757	1 892
VIII	1	1 815	1 955
	2	1 960	2 111
	3	2 117	2 280
IX	1	2 261	2 435
	2	2 464	2 654
X	1	2 723	2 932
	2	3 310	3 564
XI	1	3 897	4 197
	2	4 484	4 828

Avenant n° 4 du 9 janvier 2006

[Étendu par arr. 20 juill. 2006, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2006]

Article 1 Champ d'application de l'accord

Entrent dans le champ d'application du présent accord les entreprises relevant de l'Annexe particulière du 7 février 1995 «Légumes Frais Prêts à l'emploi» de la Convention Collective Nationale de l'Expédition et l'Exportation de Fruits et Légumes du 17 décembre 1985 étendue par arrêté du 24 avril 1986.

Article 2 Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

Article 3 Dépôt

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties, et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Grille des salaires au 1^{er} janvier 2006

Niveau	Échelon	Grille 35 h
Niveau I	Échelon 1	1218,10
	Échelon 2	1221,65
	Échelon 3	1225,32
Niveau II	Échelon 1	1231,45
	Échelon 2	1237,60
	Échelon 3	1243,79
Niveau III	Échelon 1	1253,12
	Échelon 2	1262,52
	Échelon 3	1271,99
Niveau IV	Échelon 1	1284,71
	Échelon 2	1297,55
	Échelon 3	1310,53
Niveau V	Échelon 1	1360
	Échelon 2	1387
	Échelon 3	1415
Niveau VI	Échelon 1	1456
	Échelon 2	1544
	Échelon 3	1637
Niveau VII	Échelon 1	1669
	Échelon 2	1787
	Échelon 3	1912
Niveau VIII	Échelon 1	1974
	Échelon 2	2132
	Échelon 3	2302
Niveau IX	Échelon 1	2458
	Échelon 2	2681
Niveau X	Échelon 1	2959
	Échelon 2	3600
Niveau XI	Échelon 1	4233
	Échelon 2	4876

Syndicat des fabricants de produits végétaux frais prêts à l'emploi

Les crudettes

Z.I. Saint-Barthélémy

45110 Chateauneuf-sur-Loire

Florette

Société Légumière du Cotentin
22 route Z.I.
B.P. 30
50430 Lessay
Bonduelle frais
90 rue André Citroën
69742 Genas cedex
GEEST France (Crudi, SBLP, 5^{ème} Saison)
Route de Sainte-Marie
66440 Torreilles
Sodicru
Woerthel
67112 Breuschwickersheim
Rosée des champs
Z.I. Saulaie
49700 Doué-la-Fontaine
Vitacroc
Z.A. du Barret
13160 Chateaurenard
4 G
Espace Entreprises de Mâcon Loché
Rue Pouilly Vinzelles - B.P. 211
71007 Macon Cedex

Avenant n° 5 du 13 février 2008

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} fevr. 2008]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SFPAE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO.

Article 1 ***Champ d'application de l'accord***

Entrent dans le champ d'application du présent accord les entreprises relevant de l'Annexe particulière du 7 février 1995 «Légumes Frais Prêts à l'Emploi» de la Convention Collective Nationale de l'Expédition et l'Exportation de Fruits et Légumes du 17 décembre 1985 étendu par arrêté du 24 avril 1986.

Article 2 ***Clause de révision***

Pour le cas où l'évolution du SMIC de 2008 serait supérieure à 2 %, pourcentage de revalorisation négocié de la grille au 1^{er} janvier 2009, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dès le mois de septembre 2008 afin de procéder au réexamen des niveaux de classification concernés.

Article 3 ***Entrée en vigueur de l'accord***

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} février 2008.

Article 4 ***Dépôt***

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties, et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Grille des salaires

Niveau	Échelon	Mensuel au 1 ^{er} février 2008	Annuel au 1 ^{er} février 2008	Mensuel au 1 ^{er} janvier 2009	Annuel au 1 ^{er} janvier 2009
Niv. I	Échelon 1 Échelon 2 Échelon 3	1 281,00 € 1 284,00 € 1 286,00 €		1 306,00 € 1 309,00 € 1 311,00 €	
Niv. II	Échelon 1 Échelon 2 Échelon 3	1 290,00 € 1 300,00 € 1 305,00 €		1 315,00 € 1 326,00 € 1 331,00 €	
Niv. III	Échelon 1 Échelon 2 Échelon 3	1 315,00 € 1 325,00 € 1 335,00 €		1 341,00 € 1 351,00 € 1 361,00 €	
Niv. IV	Échelon 1 Échelon 2 Échelon 3	1 350,00 € 1 365,00 € 1 370,00 €		1 377,00 € 1 392,00 € 1 397,00 €	
Niv. V	Échelon 1 Échelon 2 Échelon 3	1 415,00 € 1 440,00 € 1 470,00 €		1 443,00 € 1 468,00 € 1 499,00 €	
Niv. VI	Échelon 1 Échelon 2 Échelon 3	1 510,00 € 1 600,00 € 1 695,00 €		1 540,00 € 1 632,00 € 1 728,00 €	
Niv. VII	Échelon 1 Échelon 2 Échelon 3	1 730,00 € 1 840,00 € 1 965,00 €		1 764,00 € 1 876,00 € 2 004,00 €	
Niv. VIII	Échelon 1 Échelon 2 Échelon 3		26 325,00 € 28 288,00 € 30 485,00 €		26 851,00 € 28 853,00 € 31 094,00 €
Niv. IX	Échelon 1 Échelon 2		32 500,00 € 35 490,00 €		33 150,00 € 36 199,00 €
Niv. X	Échelon 1 Échelon 2		39 130,00 € 47 840,00 €		39 912,00 € 48 796,00 €
Niv. XI	Échelon 1 Échelon 2		56 095,00 € 65 000,00 €		57 216,00 € 66 300,00 €

Du niveau I, échelon 1 au niveau VII, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VIII, échelon 1 au niveau XI, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total du salaire brut perçu par le salaire pendant l'année au minimum conventionnel. Ce calcul s'effectue prorata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence non assimilée au temps de travail au sens du Code du Travail ou de changement de classification dans l'année.

Avenant n° 7 du 22 avril 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SFPAE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC.

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Entrent dans le champ d'application du présent avenant les entreprises relevant de l'Annexe particulière du 7 février

1995 «Légumes Frais Prêts à l'Emploi» de la Convention Collective Nationale de l'Expédition et l'Exportation de Fruits et Légumes du 17 décembre 1985 étendue par arrêté du 24 avril 1986.

Article 2
Clause de révision

Pour le cas où le SMIC au cours de l'année 2011 deviendrait supérieur au minimum conventionnel du niveau 1 échelon 1, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans un délai de deux mois, afin de prendre en compte la dite évolution au sein de la grille salariale conventionnelle.

Article 3
Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} mai 2011.

Article 4
Dépôt

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties, et dépôt dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Grille des salaires

Niveau	Échelon	Mensuel Au 1 ^{er} mai 2011	Annuel Au 1 ^{er} mai 2011
Niveau I	Échelon 1	1 368 €	
	Échelon 2	1 369 €	
	Échelon 3	1 371 €	
Niveau II	Échelon 1	1 376 €	
	Échelon 2	1 387 €	
	Échelon 3	1 392 €	
Niveau III	Échelon 1	1 402 €	
	Échelon 2	1 413 €	
	Échelon 3	1 423 €	
Niveau IV	Échelon 1	1 440 €	
	Échelon 2	1 455 €	
	Échelon 3	1 460 €	
Niveau V	Échelon 1	1 508 €	
	Échelon 2	1 534 €	
	Échelon 3	1 566 €	
Niveau VI	Échelon 1		21 132 €
	Échelon 2		22 389 €
	Échelon 3		23 714 €
Niveau VII	Échelon 1		24 201 €
	Échelon 2		25 742 €
	Échelon 3		27 500 €
Niveau VIII	Échelon 1		28 344 €
	Échelon 2		30 217 €
	Échelon 3		32 564 €

Niveau	Échelon	Mensuel Au 1 ^{er} mai 2011	Annuel Au 1 ^{er} mai 2011
Niveau IX	Échelon 1		34 717 €
	Échelon 2		37 910 €
Niveau X	Échelon 1		40 836 €
	Échelon 2		49 783 €
Niveau XI	Échelon 1		58 046 €
	Échelon 2		67 193 €

Du niveau I, échelon 1 au niveau V, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VI, échelon 1 au niveau XI, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total du salaire brut perçu par le salarié pendant l'année au minimum conventionnel. Ce calcul s'effectue prorata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence non assimilée au temps de travail au sens du Code du Travail ou de changement de classification dans l'année.

Avenant n° 8 du 2 février 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des fabricants de produits végétaux frais prêts à l'emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFTC ;

FGTA FO.

Article 1 *Champ d'application de l'accord*

Entrent dans le champ d'application du présent avenant les entreprises relevant de l'Annexe particulière du 7 février 1995 «Légumes Frais Prêts à l'Emploi» de la Convention Collective Nationale de l'Expédition et l'Exportation de Fruits et Légumes du 17 décembre 1985 étendue par arrêté du 24 avril 1986.

Article 2 *Clause de révision*

Pour le cas où le SMIC au cours de l'année 2012 deviendrait supérieur au minimum conventionnel du niveau 1 échelon 1, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans un délai de deux mois, afin de prendre en compte la dite évolution au sein de la grille salariale conventionnelle.

Article 3 *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} Janvier 2012.

Article 4 *Dépôt*

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties, et dépôt dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Grille des salaires

4^{ème} Gamme

«Légumes frais prêts à l'emploi»

Niveau	Échelon	Mensuel Au 1 ^{er} janvier 2012	Annuel Au 1 ^{er} janvier 2012
Niveau I	Échelon 1	1401,37	
	Échelon 2	1403	
	Échelon 3	1405	
Niveau II	Échelon 1	1410	
	Échelon 2	1421	
	Échelon 3	1426	
Niveau III	Échelon 1	1436	
	Échelon 2	1447	
	Échelon 3	1458	
Niveau IV	Échelon 1	1475	
	Échelon 2	1491	
	Échelon 3	1496	
Niveau V	Échelon 1	1545	
	Échelon 2	1571	
	Échelon 3	1604	
Niveau VI	Échelon 1		21648
	Échelon 2		22935
	Échelon 3		24293
Niveau VII	Échelon 1		24792
	Échelon 2		26341
	Échelon 3		28171
Niveau VIII	Échelon 1		29036
	Échelon 2		30954
	Échelon 3		33359
Niveau IX	Échelon 1		35564
	Échelon 2		38835
Niveau X	Échelon 1		41832
	Échelon 2		50998
Niveau XI	Échelon 1		59462
	Échelon 2		68833

Du niveau I, échelon 1 au niveau V, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VI, échelon 1 au niveau XI, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total du salaire brut perçu par le salarié pendant l'année au minimum conventionnel. Ce calcul s'effectue prorata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence non assimilée au temps de travail au sens du Code du Travail ou de changement de classification dans l'année.

Avenant n° 9 du 17 janvier 2013

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des fabricants de produits végétaux frais prêts à l'emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC ;

FGTA FO.

Article 1 Champ d'application de l'accord

Entrent dans le champ d'application du présent avenant les entreprises relevant de l'Annexe particulière du 7 février 1995 «Légumes Frais Prêts à l'emploi» de la Convention Collective Nationale de l'Expédition et l'Exportation de Fruits et Légumes du 17 décembre 1985 étendue par arrêté du 24 avril 1986.

Article 2 Clause de révision

Pour le cas où le SMIC au cours de l'année 2013 deviendrait supérieur au minimum conventionnel du niveau 1 échelon 1, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans un délai de deux mois, afin de prendre en compte la dite évolution au sein de la grille salariale conventionnelle.

Article 3 Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} Janvier 2013.

Article 4 Dépôt

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties, et dépôt dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Grille des salaires

4^{ème} Gamme

«Légumes frais prêts à l'emploi»

Niveau	Échelon	Mensuel au 1 ^{er} janvier 2013	Annuel au 1 ^{er} janvier 2013
Niveau I	Échelon 1	1433	
	Échelon 2	1435	
	Échelon 3	1437	
Niveau II	Échelon 1	1439	
	Échelon 2	1441	
	Échelon 3	1444	
Niveau III	Échelon 1	1450	
	Échelon 2	1456	
	Échelon 3	1462	
Niveau IV	Échelon 1	1479	
	Échelon 2	1495	
	Échelon 3	1505	
Niveau V	Échelon 1	1549	

<i>Niveau</i>	<i>Échelon</i>	<i>Mensuel au 1^{er} janvier 2013</i>	<i>Annuel au 1^{er} janvier 2013</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>1575</i>	
	<i>Échelon 3</i>	<i>1613</i>	
<i>Niveau VI</i>	<i>Échelon 1</i>		<i>21929</i>
	<i>Échelon 2</i>		<i>23233</i>
	<i>Échelon 3</i>		<i>24609</i>
<i>Niveau VII</i>	<i>Échelon 1</i>		<i>25114</i>
	<i>Échelon 2</i>		<i>26683</i>
	<i>Échelon 3</i>		<i>28537</i>
<i>Niveau VIII</i>	<i>Échelon 1</i>		<i>29413</i>
	<i>Échelon 2</i>		<i>31356</i>
	<i>Échelon 3</i>		<i>33793</i>
<i>Niveau IX</i>	<i>Échelon 1</i>		<i>36169</i>
	<i>Échelon 2</i>		<i>39340</i>
<i>Niveau X</i>	<i>Échelon 1</i>		<i>42376</i>
	<i>Échelon 2</i>		<i>51661</i>
<i>Niveau XI</i>	<i>Échelon 1</i>		<i>59462</i>
	<i>Échelon 2</i>		<i>68833</i>

Du niveau I, échelon 1 au niveau V, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VI, échelon 1 au niveau XI, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total du salaire brut perçu par le salarié pendant l'année au minimum conventionnel. Ce calcul s'effectue prorata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence non assimilée au temps de travail au sens du Code du Travail ou de changement de classification dans l'année.

Avenant n° 11 du 14 septembre 2023

[Étendu par arr. 20 déc. 2023, JO 22 déc., applicable au 1^{er} oct. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC SV ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro.

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} octobre 2023 pour le secteur des légumes frais prêt à l'emploi. Celle-ci est adressée aux Pouvoirs Publics pour extension au titre de l'Article L. 2231-6 du Code du Travail.

Compte-tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 h/semaine)

Annexe particulière Légumes Frais Prêt à l'Emploi

Applicable au 1^{er} Octobre 2023

Ouvrier/ Employé	I	Échelon 1	1 747,20 €
		Échelon 2	1 749,00 €
		Échelon 3	1 752,00 €
	II	Échelon 1	1 755,00 €
		Échelon 2	1 758,00 €
		Échelon 3	1 760,00 €
	III	Échelon 1	1 770,00 €
		Échelon 2	1 775,00 €
		Échelon 3	1 780,00 €
	IV	Échelon 1	1 795,00 €
		Échelon 2	1 805,00 €
		Échelon 3	1 820,00 €
	V	Échelon 1	1 835,00 €
		Échelon 2	1 855,00 €
		Échelon 3	1 875,00 €
Technicien	VI	Échelon 1	1 915,00 €
		Échelon 2	1 945,00 €
		Échelon 3	1 975,00 €
Agent de Maîtrise	VII	Échelon 1	2 055,00 €
		Échelon 2	2 135,00 €
		Échelon 3	2 235,00 €
Cadre	VIII	Échelon 1	2 355,00 €
		Échelon 2	2 395,00 €
		Échelon 3	2 465,00 €
	IX	Échelon 1	2 555,00 €
		Échelon 2	2 600,00 €
	X	Échelon 1	2 755,00 €
		Échelon 2	2 800,00 €
	XI	Échelon 1	2 955,00 €
		Échelon 2	3 000,00 €

Avenant n° 12 du 17 mai 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} juin 2024 pour le secteur des légumes frais prêt à l'emploi. Celle-ci est adressée aux Pouvoirs Publics pour extension au titre de l'Article L. 2231-6 du Code du Travail.

Compte-tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 h/semaine)

Annexe particulière Légumes Frais Prêt à l'Emploi

Applicable au 1^{er} Juin 2024

<i>Ouvrier/Employé</i>	<i>I</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1 775,16 €</i>
		<i>Échelon 2</i>	<i>1 776,98 €</i>
		<i>Échelon 3</i>	<i>1 780,03 €</i>
	<i>II</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1 783,08 €</i>
		<i>Échelon 2</i>	<i>1 786,13 €</i>
		<i>Échelon 3</i>	<i>1 788,16 €</i>
	<i>III</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1 798,32 €</i>
		<i>Échelon 2</i>	<i>1 803,40 €</i>
		<i>Échelon 3</i>	<i>1 808,48 €</i>
	<i>IV</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1 823,72 €</i>
		<i>Échelon 2</i>	<i>1 833,88 €</i>
		<i>Échelon 3</i>	<i>1 849,12 €</i>
	<i>V</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1 864,36 €</i>
		<i>Échelon 2</i>	<i>1 884,68 €</i>
		<i>Échelon 3</i>	<i>1 905,00 €</i>
<i>Technicien</i>	<i>VI</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1 945,64 €</i>
		<i>Échelon 2</i>	<i>1 976,12 €</i>
		<i>Échelon 3</i>	<i>2 006,60 €</i>
<i>Agent de Maîtrise</i>	<i>VII</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>2 087,88 €</i>
		<i>Échelon 2</i>	<i>2 169,16 €</i>
		<i>Échelon 3</i>	<i>2 270,76 €</i>

<i>Cadre</i>	<i>VIII</i>	<i>Échelon 1</i>	2 392,68 €
		<i>Échelon 2</i>	2 433,32 €
		<i>Échelon 3</i>	2 504,44 €
	<i>IX</i>	<i>Échelon 1</i>	2 595,88 €
		<i>Échelon 2</i>	2 641,60 €
	<i>X</i>	<i>Échelon 1</i>	2 799,08 €
		<i>Échelon 2</i>	2 844,80 €
	<i>XI</i>	<i>Échelon 1</i>	3 002,28 €
		<i>Échelon 2</i>	3 048,00 €

Avenant n° 13 du 18 décembre 2024

[Étendu par arr. 19 mars 2025, JO 29 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} juin 2024 pour le secteur des légumes frais prêt à l'emploi. Celle-ci est adressée aux Pouvoirs Publics pour extension au titre de l'Article L. 2231-6 du Code du Travail.

Compte-tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 h/semaine)

Annexe particulière Légumes Frais Prêt à l'Emploi

Applicable au 1^{er} janvier 2025

Ouvrier/ Employé	I	Échelon 1	1 810,66 €
		Échelon 2	1 812,52 €
		Échelon 3	1 815,63 €
	II	Échelon 1	1 818,74 €
		Échelon 2	1 821,85 €
		Échelon 3	1 823,92 €
	III	Échelon 1	1 834,29 €
		Échelon 2	1 839,47 €
		Échelon 3	1 844,65 €
	IV	Échelon 1	1 860,19 €
		Échelon 2	1 870,56 €
		Échelon 3	1 886,10 €
	V	Échelon 1	1 901,65 €
		Échelon 2	1 922,37 €
		Échelon 3	1 943,10 €
Technicien	VI	Échelon 1	1 984,55 €
		Échelon 2	2 015,64 €
		Échelon 3	2 046,73 €
Agent de Maîtrise	VII	Échelon 1	2 129,64 €
		Échelon 2	2 212,54 €
		Échelon 3	2 315,18 €
Cadre	VIII	Échelon 1	2 440,53 €
		Échelon 2	2 481,99 €
		Échelon 3	2 554,53 €
	IX	Échelon 1	2 647,80 €
		Échelon 2	2 694,43 €
	X	Échelon 1	2 855,06 €
		Échelon 2	2 901,70 €
	XI	Échelon 1	3 062,33 €
		Échelon 2	3 108,96 €

Salaires», intitulé «13^e mois» Accord du 14 septembre 2023

[Étendu par arr. 2 fév. 2024, JO 10 fév. mod. par arr. 8 avr. 2024, JO 25 avr., applicable à compter du premier janvier de l'année qui suit la date d'extension de l'accord]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;
CFE-CGC ;
CGT ;
CGT-FO.

Il a été décidé les mesures suivantes :

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité la mise en place d'un 13^{ème} mois dans les entreprises de la première gamme de la branche expédition et exportation de fruits et légumes, afin de renforcer l'attractivité de la branche, de pérenniser l'emploi dans les entreprises de la branche et de récompenser la fidélité des salariés au regard de leur antériorité dans l'entreprise en augmentant le niveau de rémunération des salariés ayant acquis de l'ancienneté.

Après s'être engagés à démarrer les négociations au premier trimestre 2022, les partenaires sociaux ont consacré plusieurs réunions pour aboutir à un accord témoignant de leur volonté d'améliorer le niveau de vie des salariés de la branche tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Il est ainsi convenu d'instaurer dans les entreprises de la première gamme de la branche expédition et exportation de fruits et légumes un treizième mois conventionnel.

Ce treizième mois conventionnel est mis en place de manière progressive sur quatre ans.

Il convient de rappeler que le Code du Travail (article L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations

Dans le cadre de mise en place de ce treizième mois conventionnel il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cet accord s'applique à toutes les entreprises de la première gamme, sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protège ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires ;

Article 1 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un treizième mois conventionnel.

Article 2 Condition d'ancienneté

Tout salarié, toutes catégories socio-professionnelles confondues, ayant trois ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'un 13^e mois.

L'ancienneté s'apprécie à la date de versement du treizième mois.

Article 3 Base de calcul

Le 13^o mois est calculé pour les salariés à temps complet, sur la base du salaire mensuel minimum conventionnel base 151,67 h correspondant au classement de l'emploi du salarié à la date du versement, et au prorata du temps de présence dans l'année considérée.

La règle de calcul prorata temporis s'applique aux salariés à temps partiel ainsi qu'en cas de rupture de contrat de travail en cours d'année.

En cas d'absences pour maladie et/ou d'absences non rémunérées dans l'année civile, le 13^o mois est calculé au prorata du temps de présence.

Le temps de présence s'entend des périodes de travail effectif ou assimilées comme telles.

Sont assimilées à du temps de présence notamment les absences consécutives à une maladie professionnelle ou à un accident du travail et les périodes de congé de maternité; de paternité, d'adoption, de deuil, d'accueil de l'enfant, de mise en quarantaine pour l'attribution de la prime de 13^{ème} mois.

Il est rappelé que toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif.

Il est précisé que le 13^e mois prévu par la branche ne se cumule pas mais se substitue aux primes de fin d'année et autres gratifications, quelles que soient leur dénomination, déjà versées dans les entreprises, présentant un caractère collectif, répétitif et ayant le même objet et la même cause, sauf accord d'entreprise prévoyant des garanties au moins équivalentes.

Ceci, même si le versement est fractionné.

Il est rappelé que ne se substituent pas au 13^{ème} mois, les primes rémunérant les sujétions particulières de travail, l'intéressement, la participation et les primes à caractère individuel qui rémunèrent le travail accompli par le salarié.

Article 4 Date de versement

Le versement du 13^{ème} mois est effectué sur la paye du mois de décembre de chaque année civile, sauf accord collectif ou usage propre à chaque entreprise prévoyant le versement d'acomptes de 13^{ème} mois au cours de l'année.

Article 5 Minimum de treizième mois conventionnel annuel

Il est convenu que tout salarié ayant l'ancienneté requise perçoive à minima 250 € brut au titre du minimum de treizième mois conventionnel.

Article 6 13^{ème} mois et indemnité de congés payés

Le 13^{ème} mois n'entre pas dans l'assiette de calcul des congés payés.

Article 7 Progressivité de la mise en place du dispositif du 13^{ème} mois

Il est convenu que la mise en place du 13^{ème} mois se réalise progressivement sur une période de quatre ans pour ne pas alourdir trop brutalement les charges des entreprises. La progressivité s'apprécie à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord prévu à l'article 8 du présent accord.

Ainsi, le 13^{ème} mois sera égal à :

- 25 % du salaire mensuel minimum conventionnel base 151,67 h, la première année civile de versement qui suit l'année d'extension de l'accord ;
- 50 % du salaire mensuel minimum conventionnel base 151,67 h, la deuxième année ;
- 75 % du salaire mensuel minimum conventionnel base 151,67 h, la troisième année ;
- 100 % du salaire mensuel minimum conventionnel base 151,67 h, la quatrième année.

Cette progressivité s'applique également au minimum annuel de 13^{ème} mois prévu à l'article 5 du présent accord.

Article 8 Entrée en vigueur

L'accord entre en vigueur le premier janvier de l'année qui suit la date d'extension de l'accord, pour toutes les entreprises de la branche.

Article 9 Durée, suivi et révision de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est convenu que la CPPNI se revoit chaque année afin de faire un bilan et le cas échéant, d'engager une procédure de révision dans les conditions légales en vigueur.

Article 10 Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales en vigueur.

Article 11 Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Salaires hors secteur des «légumes frais prêts à l'emploi

Avenant n° 21 du 25 avril 2016

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 1^{er} avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la

publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT.

il a été décidé, conformément à l'article 6 de l'Accord de Classification des Emplois du 25 avril 2016 de la Convention Collective Nationale, de la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels (Avenant N° 21). Celle-ci est adressée au Ministère du Travail pour extension concomitamment à l'Accord susmentionné et applicable dans les mêmes termes.

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 h/semaine)

Application au

Catégorie	Niveau	
Ouvrier/Employé	I	1466,65
	I Bis	1483
	II	1485
	III	1497
	IV	1550
	V	1570
Technicien/AM	I	1776
	II	1916
Cadre	I	2751
Cadre de Direction	II	3218

Avenant n° 22 du 17 mai 2019

[Étendu par arr. 14 déc. 2020, JO 6 janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} juin. Celle-ci est adressée aux Pouvoirs Publics pour extension au titre de l'Article L. 2231-6 du Code du Travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre le travail en faveur de l'égalité salariale hommes/femmes avec l'ouverture de nouvelles négociations sur l'égalité professionnelle hommes/femmes et la mixité de l'emploi en complément du travail réalisé par la CPNEFP sur la formation professionnelle.

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 h/semaine) - Applicable au 1^{er} juin 2019

Catégorie	Niveau	euros
Ouvrier/Employé	I	1 521,25
	I Bis	1 530
	II	1 540
	III	1 550
	IV	1 608
	V	1 628
Technicien/AM	I	1 840
	II	1 985
Cadre	I	2 860
Cadre de Direction	II	3 377

Avenant n° 23 du 13 décembre 2019

[Étendu par arr. 14 déc. 2020, JO 6 janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

L'avenant n° 22 à la grille des salaires conventionnels a été signé en date du 17 mai 2019 pour une grille applicable au 1^{er} juin 2019, et adressé aux Pouvoirs Publics pour extension au titre de l'article L 2231-6 du Code du Travail. Compte tenu de l'objet de cet accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Cet avenant est adressé aux Pouvoirs Publics pour extension au titre de l'Article L. 2231-6 du Code du Travail.

Avenant n° 24 du 20 février 2020

[Étendu par arr. 4 août 2020, JO 12 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FGTA FO.

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} mars 2020. Celle-ci est adressée aux Pouvoirs Publics pour extension au titre de l'Article L. 2231-6 du Code du Travail.

Compte-tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 h/semaine)

Applicable au 1^{er} mars 2020

Catégorie	Niveau	euros
Ouvrier/Employé	I	1539,45
	I Bis	1552
	II	1562
	III	1572
	IV	1632
	V	1652
Technicien/AM	I	1872
	II	2020
Cadre	I	2912
Cadre de Direction	II	3440

Avenant n° 25 du 1^{er} mars 2021

[Étendu par arr. 22 juill. 2021, JO 31 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FGTA FO.

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} mars 2021. Celle-ci est adressée aux Pouvoirs Publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

Compte-tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 h/semaine)

Applicable au 1^{er} mars 2021

Catégorie	Niveau	euros
Ouvrier/Employé	I	1554,69
	I Bis	1569
	II	1581
	III	1591
	IV	1652
	V	1672
Technicien/AM	I	1894
	II	2044
Cadre	I	2947
Cadre de Direction	II	3481

Avenant n° 27 du 10 février 2022

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} mars 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} mars 2022. Celle-ci est adressée aux Pouvoirs Publics pour extension au titre de l'Article L. 2231-6 du Code du Travail.

Compte-tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux s'engagent à démarrer les négociations relatives à une prime de 13^e mois le 2^{ème} trimestre 2022.

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 h/semaine)

Applicable au 1^{er} mars 2022

Catégorie	Niveau	Euros
Ouvrier/ Employé	I	1603,12
	I Bis	1621
	II	1634
	III	1645
	IV	1708
	V	1728
Technicien/AM	I	1957
	II	2112
Cadre	I	3045
Cadre de Direction	II	3597

Avenant n° 28 du 26 octobre 2022

[Étendu par arr. 8 févr. 2023, JO 21 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} novembre 2022. Celle-ci est adressée aux Pouvoirs Publics pour extension au titre de l'Article L. 2231-6 du Code du Travail.

Compte-tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et,

conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 h/semaine)

Applicable au 1^{er} novembre 2022

Catégorie	Niveau	Euros
Ouvrier/Employé	I	1 678,95
	I Bis	1 698
	II	1 711
	III	1 722
	IV	1 785
	V	1 805
Technicien/AM	I	2 036
	II	2 197
Cadre	I	3 167
Cadre de Direction	II	3 741

Avenant n° 30 du 30 juin 2023

[Étendu par arr. 17 oct. 2023, JO 21 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

CGT FO.

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} août 2023. Celle-ci est adressée aux Pouvoirs Publics pour extension au titre de l'Article L. 2231-6 du Code du Travail.

Compte-tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 h/semaine)

Applicable au 1^{er} août 2023

Catégorie	Niveau	Euros
Ouvrier/Employé	I	1 747,23
	I Bis	1 768,00
	II	1 781,00
	III	1 792,00
	IV	1 855,00
	V	1 875,00
Technicien/AM	I	2 115,00
	II	2 281,00
Cadre	I	3 283,00
Cadre de Direction	II	3 878,00

Avenant n° 31 du 15 mars 2024

[Étendu par arr. 4 juin 2024, JO 15 juin, applicable à compter du 1^{er} mars 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} mars 2024. Celle-ci est adressée aux Pouvoirs Publics pour extension au titre de l'Article L. 2231-6 du Code du Travail.

Compte-tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 h/semaine)

Applicable au 1^{er} mars 2024

Catégorie	Niveau	Euros
Ouvrier/Employé	I	1 766,95
	I Bis	1 790,00
	II	1 805,00
	III	1 818,00
	IV	1 883,00
	V	1 904,00
Technicien/AM	I	2 150,00
	II	2 320,00
Cadre	I	3 342,00
Cadre de Direction	II	3 950,00

Avenant n° 32 du 18 décembre 2024

[Étendu par arr. 19 mars 2025, JO 29 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFE CGC.

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} mars 2024. Celle-ci est adressée aux Pouvoirs Publics pour extension au titre de l'Article L. 2231-6 du Code du Travail.

Compte-tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 h/semaine) Applicable au 1^{er} janvier 2025

Catégorie	Niveau	Euros
Ouvrier/ Employé	I	1 802,29
	I Bis	1 826,00
	II	1 841,10
	III	1 854,36
	IV	1 920,66
	V	1 942,00
Technicien/AM	I	2 193,00
	II	2 366,40
Cadre	I	3 409,00
Cadre de Direction	II	4 029,00

Textes complémentaires

Réduction du temps de travail à 35 heures Accord du 7 juin 2001

[Étendu par arrêt du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002, à l'exclusion du secteur des légumes frais prêts à l'emploi]

Il a été décidé d'adopter l'accord cadre de branche relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail suivant dans le cadre de la loi N° 2000-37 du 19 janvier 2000, et qui est ci-après énoncé.

Préambule

La durée et l'aménagement du temps de travail constituent pour la profession de l'Expédition et de l'Exportation de Fruits et Légumes, pour les sociétés qui la composent comme pour les salariés qu'elles emploient, un enjeu considérable.

Les entreprises de cette branche connaissent en effet des fluctuations importantes de leurs activités liées au rythme de la production agricole, aux nécessités de l'exportation, aux spécificités de l'expédition des Fruits et Légumes

Frais, aux contraintes imposées par la grande distribution ainsi qu'aux habitudes de consommation.

Une parfaite maîtrise de ces fluctuations doit permettre d'accroître l'efficacité de l'entreprise au service de ses clients, tout en respectant le bien-être et la vie privée des salariés dans un contexte éminemment concurrentiel.

La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, instaurant obligatoirement une durée légale de travail de 35 heures par semaine au 1^{er} janvier 2000 ou au 1^{er} janvier 2002, selon la taille des entreprises concernées, implique une mise en oeuvre de cet accord en complément de la Convention Nationale des Entreprises d'Expédition et d'Exportation de Fruits et Légumes afin de sauvegarder la compétitivité des entreprises et permettre le maintien et le développement de l'emploi, de l'ensemble des dispositions légales d'organisation et de gestion du temps de travail.

Les parties signataires confirment leur souci de ne pas grever les charges des entreprises afin de préserver leur compétitivité, dans un marché ouvert à la concurrence tant au niveau national, européen que mondial.

Le présent accord a pour objet de préserver ces équilibres primordiaux des entreprises et de leurs salariés.

Il ne revêt, en l'état, qu'une portée incitative et n'a pas d'effet obligatoire à l'égard des entreprises qui ne peuvent être contraintes d'en appliquer les termes.

Ces derniers pourront néanmoins recourir directement aux dispositions du présent accord après extension.

Article 1 Champ d'application

L'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises telles que définies par l'article 1er modifié et complété de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Expédition et d'Exportation de Fruits et Légumes en date du 17 décembre 1985 qui souhaiteraient y adhérer.

Il ne porte cependant pas atteinte aux accords précédemment conclus par les entreprises susvisées qui pourront décider de maintenir l'application de ces accords.

Article 2 Durée, dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera déposé par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Article 3 Salariés concernés

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article ^{er} à l'exception des salariés saisonniers.

Certaines dispositions particulières sont néanmoins réservées aux salariés cadres tandis que d'autres concernent les salariés non cadres.

Sont exclus des dispositions du présent accord, car non soumis à la réglementation sur la durée du travail, les cadres dirigeants dont l'importance des responsabilités, le niveau élevé de rémunération et l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et ne permettent pas le suivi d'un décompte du temps de travail.

En pratique, sont visés les cadres de l'équipe dirigeante de l'entreprise.

Font notamment partie de cette catégorie les cadres remplissant les conditions suivantes :

- mandataires sociaux,
- cadres non régis par la Convention Collective Nationale,
- cadres définissant les stratégies politiques, économiques, financières et commerciales de l'entreprise et ayant le pouvoir de les engager.

Article 4 Rémunération

La grille des salaires minima conventionnels, actuellement basés sur 169 heures mensuelles, est maintenue aux dates de mise en oeuvre dans les entreprises de la loi du 13 juin 1998 et de celle du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail.

Les salariés embauchés après la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail bénéficient de cette disposition, indépendamment de l'organisation du temps de travail adoptée.

Article 4 bis

Renonciation à l'article 6 de l'annexe II concernant les dispositions relatives au personnel d'encadrement

Compte tenu que la Loi N° 2000-37 du 19 janvier 2000 a fixé à 217 jours le nombre maximum de jours travaillés pour les cadres, afin de respecter et ménager les intérêts bien compris des diverses parties, il est décidé de renoncer à l'application de l'Article 6 de l'Annexe II de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Expédition-Exportation de Fruits & Légumes en date du 17 décembre 1985 de sorte que les salariés ne bénéficieront plus de congés supplémentaires motivés par leur catégorie au sein de l'entreprise.

Article 4 ter

Modification de l'article 36 de la convention collective nationale

De même, compte tenu des mêmes éléments que précédemment et notamment le maintien de la grille de salaires minima conventionnels basés sur 169 heures lors du passage aux 35 heures, l'Article 36 de la Convention Collective Nationale est désormais rédigé comme suit : « les salariés bénéficient de congés supplémentaires en raison de leur ancienneté dans l'entreprises dans le conditions suivantes :

- 2 jours supplémentaires après 10 ans d'ancienneté,
- 4 jours supplémentaires après 20 ans d'ancienneté,
- 6 jours supplémentaires après 30 ans d'ancienneté.

Cet avantage peut, au niveau de l'entreprise, être remplacé par une indemnité financière équivalente au salaire de base, rapportée au nombre de jours concernés.

Article 5 Mise en œuvre

Les aides prévues par la loi 98-461 du 13 juin 1998 et par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, à l'occasion de la réduction et l'aménagement conventionnel du temps de travail tels que prévus par le présent accord-cadre constituent pour leur obtention un dispositif incitatif et optionnel, dont la mise en oeuvre implique une négociation d'entreprises.

Les parties conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à toutes les entreprises de la branche, qu'elles disposent ou non de délégués syndicaux.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, des accords collectifs peuvent être négociés avec des salariés mandatés à cet effet conformément à l'Article 19-VI de la Loi N° 2000-37 du 19 janvier 2000 ou avec les représentants élus du personnel (délégués du personnel, membres du Comité d'Entreprise, délégation unique) conformément à l'accord interprofessionnel du 8 avril 1999 portant reconduction des dispositions de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995.

En, l'absence de délégué syndical, de salarié mandaté et de représentant élu du personnel, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail, par la voie du présent accord de branche, par accès direct, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective et qui le souhaitent, occupant moins de 35 salariés.

Dans les entreprises où des accords sont conclus avec les représentants élus du personnel dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 8 avril 1999, ces accords n'acquièrent la qualité d'accords collectifs de travail au sens de l'ArticleL. 132-2 du code du Travail, qu'après leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, et leur validation par la Commission Nationale de Validation (CNV) créée à cet effet, et ce conformément à l'Article 19-VII de la Loi du 19 janvier 2000.

Elle est composée d'un membre par organisation syndicale signataire du présent accord de branche, et d'un nombre au plus égal pour la délégation patronale.

L'accord de la Commission Nationale 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 CNV.

La Commission Nationale de Validation fixe son règlement intérieur qui précise ses modalités de fonctionnement et les règles de validation des accords.

Article 6 Durée du travail

6.1 Durée hebdomadaire

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée, selon les dispositions des articles 1 et suivants de la Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, à 35 heures de travail effectif à partir du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises comptant plus

de 20 salariés, ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou par une décision judiciaire (Article L. 212-1 du Code du Travail) à partir du 1^{er} janvier 2002, pour les entreprises comptant moins de 20 salariés.

6.2 Durée annuelle

En application de l'Article L. 212-8 du Code du Travail, les entreprises peuvent répartir l'horaire collectif inégalement sur toute période de douze mois consécutifs après consultations préalable du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, ou à défaut, après informations des salariés concernés.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002). Le principe du recours à l'annualisation des horaires peut être adopté pour l'ensemble de l'entreprise, mais il peut être réservé à un ou plusieurs services.

À compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises comptant plus de 20 salariés et du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins, la durée du travail annuelle d'un salarié à temps plein sera, en conséquence, de 1600 heures normales de travail effectif.

Le travail effectif est défini conformément aux lois N° 98-461 du 13 juin 1998 et 2000-37 du 19 janvier 2000 comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, et doit se conformer à ses directives sans pouvoir librement vaquer à des occupations personnelles.

Ne sont donc pas considérées comme temps de travail effectif les périodes d'absences rémunérées ou non, et les périodes d'inaction déterminées par la loi, règlement, décret, Convention Collective ou usage dont, notamment, les temps consacrés aux casse-croûtes ou aux repas, ainsi que les temps visés par la Convention Collective Nationale de l'Expédition et Exportation de Fruits et Légumes en ses articles 32, visant l'hypothèse des jours fériés chômés, à l'exception du 1^{er} mai, et son article 35 régissant les congés exceptionnels accordés en raison de fêtes locales.

Sont également exclus de la définition du temps de travail effectif les temps d'habillage nécessités par la sécurité alimentaire des produits et l'hygiène, ou décidés par l'employeur ; qui donneront lieu à une compensation déterminée au niveau de l'entreprise.

6.3 Durée quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures

Toutefois, la durée maximale journalière pourra être portée à 12 heures pendant les pointes d'activités saisonnières, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

Un calendrier indicatif fixera par entreprise les périodes d'activités saisonnières et les produits concernés.

6.4 Repos quotidien

Par dérogation à l'Article L. 220-1 du Code du Travail relatif au repos quotidien, le repos minimal de 11 heures pourra être ramené à 9 heures au maximum, exclusivement lors des périodes de pointes et ce, dans la limite de 5 fois par semaine.

Il fera l'objet d'une récupération hors des périodes hautes et de pointes par cumul de demi-journées en accord avec l'employeur.

6.5 Répartition du temps de travail sur la semaine

Compte tenu de la nécessité d'assurer une souplesse dans la gestion des horaires, afin de répondre d'une part aux nécessités économiques et commerciales des entreprises, et d'autre part, aux aspirations des salariés, il est prévu, conformément au 3^{ème} alinéa de l'ArticleL. 212-2 du Code du Travail, de déroger aux dispositions réglementaires relatives à l'aménagement et la répartition des horaires de travail et période de repos à l'intérieur de la semaine, dans l'Expédition-Exportation de Fruits et Légumes.

Ainsi, le temps de travail pourra, sur certaines semaines ou sur chaque semaine, être réparti égalitairement ou inégalitairement sur :

6 jours,

5 jours et demi,

5 jours,

4 jours et demi,

4 jours,

ou moins, en cas d'annualisation.

Article 7 **Décompte à l'année du temps de travail**

7.1 **Principe**

Afin de prendre en compte et de prévoir les variations d'activité des entreprises visées au présent accord et, par là même, de préserver l'emploi, celles-ci pourront mettre en oeuvre une organisation du travail à l'année, en application de l'Article L. 212-8 du Code du Travail.

En contrepartie de la mise en application du décompte à l'année du temps de travail, la durée annuelle de travail est réduite à 1600 heures de travail effectif.

De même, le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumis à l'autorisation de l'Inspection du Travail est ramené à 200 heures pour les salariés dont le temps de travail est décompté à l'année.

L'horaire moyen en fin de période de modulation doit être conforme aux dispositions de l'Article L. 212-8 al. 1 du Code du Travail.

L'entreprise établit une programmation indicative pour la période de modulation.

Cette programmation indicative fait l'objet d'une constitution du Comité d'Entreprise et d'Établissement, s'ils existent, ainsi que d'une information aux salariés, en application de l'article L. 212-8 al. 5 du Code du Travail.

7.2 **Modification du programme indicatif**

De la même manière, les modifications du programme indicatif de modulation feront l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise, ou à défaut des délégué du personnel.

Toute modification de la programmation indicative est portée à la connaissance des salariés au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Passé ce délai, l'entreprise peut modifier sa programmation indicative en raison de circonstances dont la survenance ne dépend pas de sa volonté propre, mais est justifiée par les conditions d'exercice de l'activité d'expéditeur-exportateur de Fruits et Légumes et ses caractéristiques propres liées aux produits travaillés, à leur périssabilité, aux conditions climatiques, à l'arrivée des produits, aux nécessités de leur conditionnement et de leur expédition ... Dans cette hypothèse, une compensation financière ou en repos compensateur sera accordée par les entreprises ou établissements aux salarié concernés.

La durée hebdomadaire ne peut excéder 48 heures sans pouvoir dépasser 46 heures sur 12 semaines consécutives, et ce conformément à l'articleR. 212-3 du Code du Travail.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures de travail effectif.

Seules les heures excédant 1600 heures à l'année ont le caractère d'heures supplémentaires.

Chacune d'entre elles ouvre droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur conformément à l'Article L. 212-5 du Code du Travail.

Article 8 **Dispositions relatives au décompte à l'année du temps de travail**

8.1 **Lissage de la rémunération**

Afin d'éviter que la rémunération des salariés concernés par les dispositions du présent accord ne subisse des variations importantes en fonction des heures de travail réellement effectuées, un lissage sera opéré sur la base de l'horaire moyen appliqué.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité d'une période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base du temps de travail effectif réel.

8.2 **Chômage partiel**

Pendant la mise en oeuvre des dispositions du présent article, les entreprises pourront avoir recours au chômage partiel dans les conditions prévues par la loi.

Article 9 **Réduction du temps de travail sous forme de repos**

Dans le cadre des dispositions de l'Article 9 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises ou établissements pourront également organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires, pour tout ou partie, sous forme de jours de repos, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, soit, à défaut, directement selon les modalités

ci-après.

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos devra être préalablement convertie en journée de repos, en fonction de l'horaire collectif quotidien applicable au salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle.

Par année de référence, il est entendu soit la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise, soit l'année civile.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- pour la moitié des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par l'employeur ; toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous respect d'un respect d'un délai de prévenance arrêté à 7 jours.
- Pour la moitié des jours restant, la ou les dates seront arrêtées par le salarié en dehors des périodes de forte activité, à définir au sein de chaque entreprise ; toute modification par le salarié de la ou des dates précitées ne pourra intervenir que sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

Article 10

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail et particulièrement de son alinéa 3, le paiement majoré des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ne comportant pas de délégués syndicaux, les accords collectifs peuvent être négociés avec des salariés mandatés à cet effet, conformément à l'accord interprofessionnel du 8 avril 1999 portant reconduction des dispositions de l'accord interprofessionnelle du 31 octobre 1995.

En l'absence de délégué syndical ou de salarié mandaté, les dispositions du présent accord pourront, être appliquées directement en accord avec les salariés pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective et occupant moins de 35 salariés.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaire.

Le repos compensateur peut être pris par demi-journées.

Article 11

Dispositions spécifiques aux cadres

(Article exclu de l'extension par arrêté du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002)

Par dérogation aux dispositions précédentes, et conformément à l'article L. 212-15-3 alinéa 3 du Code du Travail, il est décidé de soumettre les cadres non dirigeants à un système de forfait annuel en jours, retenant un nombre global de jours de travail pour une année entière.

Le nombre de jours effectivement travaillé ne pourra excéder 217 jours pour une année complète de travail, et ce conformément à l'article L. 212-15-3 du Code du Travail.

Article 12

Formation professionnelle

12.1

Principes

Considérant d'une part, que la formation professionnelle visant à l'accroissement des compétences bénéficie aux salariés et est indispensable au maintien et au développement de la compétitivité de l'entreprise et que, d'autre part, la réduction du temps de travail à 35 heures ne doit pas avoir pour conséquence une réduction du temps de formation des salariés, il est convenu que le salarié dont le temps de travail a été réduit dans le cadre d'une réduction collective du temps de travail pourra être amené à suivre, pendant le temps ainsi libéré, des actions de formation.

12.2

Conditions nécessaires

La faculté ainsi donnée à l'employeur ne peut être exercée que si sa participation financière globale annuelle à l'effort de formation de l'année précédente est supérieure à l'obligation légale.

Cette condition doit être vérifiée dans le cadre de son plan de formation annuelle.

12.3

Mise en œuvre

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002). Sous réserve de la condition nécessaire ci-dessus définie, et conformément à l'article L. 932-2 du Code du Travail, la formation effectuée par

un salarié au-delà de 10 heures dans l'année pourra être comptabilisée en dehors du temps de travail effectif.
Dans le cadre du plan de formation défini par l'entreprise, et après, le cas échéant, consultation du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, l'entreprise prend en charge les frais inhérents à la formation (frais de formateurs, inscriptions, location de locaux, matériels...).

La formation effectuée dans le cadre du plan de formation entraînera naturellement le maintien de salaire lorsque cette formation est comprise dans le temps de travail, ou une indemnité de formation basée sur le salaire de base horaire lorsque cette formation a lieu en dehors du temps de travail

Article 13 Suivi de l'application de l'accord

Il est créé une commission paritaire de suivi au niveau de la branche.

Cette commission est composée des organisations signataires du présent accord à raison de deux représentants pour chaque organisation syndicale de salariés signataires, et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Cette dernière se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser un bilan du présent accord.

La commission ainsi définie a pour mission de suivre et surveiller la mise en oeuvre et l'application de l'accord dans les entreprises concernées et d'émettre un avis motivé à cet égard.

Dans les entreprises, le Comité d'entreprises ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, seront informés au moins une fois l'an de l'application de tout ou partie des dispositions du présent accord.

Article 14 Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé en totalité par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministre du Travail et du Secrétariat-Greffé des Prud'hommes.
- Elle comportera obligatoirement une proposition une rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.
- Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement.
- À l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.
- Ces documents signés par les parties en présence feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus (durée-dépôt).
- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé et ce à effet soit de la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, du jour qui suivra le dépôt auprès du service compétent.
- En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'Article L. 132-8 alinéa 1 du Code du Travail.
- Passé le délai d'une année susvisé, le texte de l'accord cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.
- Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs signataires se rencontreront dans un délai d'un an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Activité Partielle de Longue Durée (APLD) Accord du 10 février 2022

[Étendu par arr. 7 juin 2022, JO 8 juin, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et jusqu'au 30 juin 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;
FGTA FO ;
FS CFDT.

Il a été conclu le présent accord.

Article 1 Préambule

La Branche de l'Expédition Exportation de F&L traverse une situation économique particulièrement tendue et souhaite pouvoir recourir aux dispositions d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. Cette Branche est essentiellement composée de TPE/PME (93,8 % des entreprises ont moins de 50 salariés source DARES 2019) et les partenaires sociaux privilégient un accord de Branche permettant aux employeurs un recours facilité en cas d'absence d'instances représentatives du personnel.

Ainsi, les entreprises traversent depuis deux ans une situation économique très instable :

En 2020, l'activité économique de la France affiche un recul inédit du fait de la pandémie COVID 19. Le produit intérieur brut (PIB) en euros constants baisse de 7,9 % après + 1,8 % en 2019. La crise sanitaire et les mesures pour contenir la propagation de l'épidémie telles que les confinements adoptés en France et à l'étranger ont durement impacté l'économie.

Même si la demande globale en Fruits et Légumes a été portée par le «cuisiné maison», les entreprises de la Branche ont souffert de la fermeture des restaurants pendant deux confinements et de certains commerces de proximité tels que les marchés. Identifiées en code APE 4631Z, les entreprises de la Branche ont ainsi été considérées parmi les secteurs les plus fragilisés au titre du secteur S1bis. Ainsi, les produits de printemps comme l'asperge ont subi de plein fouet les conséquences de cette crise sanitaire. Parallèlement, la fermeture des frontières entraîne une pénurie de main d'œuvre. La campagne de salade bascule également dans une crise conjoncturelle très importante, affectée par la crise sanitaire et des conditions météorologiques peu favorables ; au niveau fruitier, la campagne 2020 se retrouve affectée par des conditions climatiques peu favorables telles qu'en abricot avec un déficit d'offre.

Dans le même temps, les entreprises ont à affronter une hausse très importante des coûts des matières premières d'emballage ou de transport. Le prix des transports augmente en 2020 compte-tenu des restrictions sanitaires. Après la gestion des mesures sanitaires, les entreprises du commerce agricole placent la hausse du prix des matières premières comme la deuxième problématique de fonctionnement en 2020¹.

¹ : Diagnostic Action sur l'impact de la crise COVID - Observatoire commerce agricole OCAPIAT

Pour les entreprises exportatrices, la mise en place des nouvelles conditions d'exportations vers le Royaume Uni, 4^{ème} marché pour les exportations de F&L, suite au Brexit, complexifie les ventes de marchandises en début d'année 2021.

D'une manière générale, le taux de croissance des expéditions européennes et exportations est très faible et le solde du commerce extérieur de la France se dégrade, avec un déficit passant de 1,3 milliards d'euros en 2000 à 4,8 Milliards en 2020.

La baisse tendancielle du volume de production française et l'accroissement des importations ont conduit à une diminution de la part de l'offre nationale sur le marché intérieur, passant de près de 65 % en 2000 à environ 51 % en 2017².

² : CTIFL - Infos CTIFL septembre 2021

En 2021, une vague de gel sans précédent entre les 4 et 8 avril 2021 a pénalisé toutes les entreprises de conditionnement et d'expédition de fruits en réduisant le volume d'approvisionnement de 50 à 90 % dans certaines régions (annexe I).

Pour faire face aux difficultés économiques, les entreprises de la branche des expéditeurs et des exportateurs de fruits et légumes, ont été amenées à prendre différentes mesures afin d'adapter leur activité aux conséquences qui en découlent : recours au chômage partiel (31 % en 2020³), demande de PGE, mise en congés payés des salariés pendant les périodes de non-activité non prévues, non embauche de saisonniers.

³ : Rapport de Branche Expédition Exportation de F&L 2020 Xerfi

Compte tenu de ces mesures et du contexte sanitaire, économique et social actuel très contraint, un diagnostic sur la situation économique des entreprises de la Branche et leurs perspectives d'activité a été établi. Il ressort de ces analyses et échanges que les effets cumulés de la crise sanitaire et des conséquences des gelées sur l'activité économique des entreprises de la Branche sont importants.

De plus, les perspectives économiques et financières laissent présager que cet impact sera durable, au moins dans les prochains mois. Ainsi, par le manque d'approvisionnement lié au gel, qui peut atteindre plus de 50 % dans certaines régions, l'activité de conditionnement et de commercialisation se trouve très réduite.

À ceci, il convient de mettre en avant la suppression des emballages plastiques en 2022 pour le secteur des fruits

et légumes qui entraîne des tensions sur les marchés d'approvisionnement des emballages cartons et papiers, qui connaissent de très fortes hausses.

Conscientes de la nécessité d'ajuster le temps de travail à la baisse d'activité des entreprises de la branche et soucieuses de sauvegarder les emplois et les compétences clés nécessaires au redémarrage de l'activité, les parties conviennent de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), conformément à l'article 53 de la loi 2020-734 du 17 juin 2020 portant diverses dispositions relatives à la crise sanitaire susvisée et au décret 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié.

Les entreprises peuvent bénéficier de ce dispositif sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu.

Ainsi, les entreprises de la Branche ont le choix de mettre en place ce dispositif d'APLD :

- soit par voie d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration,
- soit par le biais du présent accord de branche étendu. L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'APLD en application d'un accord de branche étendu, élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, un document unilatéral, conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce document unilatéral doit être homologué par l'administration.

Article 2 Champ d'application de l'accord

Le présent accord a vocation à s'appliquer aux salariés de la Branche quelle que soit la nature de leur contrat de travail et la nature de leurs fonctions et vise toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes.

Ont vocation également à bénéficier du dispositif APLD, les salariés saisonniers répondant aux conditions suivantes :

- Salariés bénéficiant d'une des garanties de reconduction prévues à l'article L. 1244-2 du même code ;
- Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé définies à l'article L. 1244-2-1 du même code, et à défaut des garanties mentionnées au 1^{er} cas, salariés qui ont effectué ou sont en train d'effectuer au moins deux mêmes saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle de longue durée. Il n'est pas nécessaire de désigner nommément les salariés concernés dans le document unilatéral. En revanche, les activités et secteurs concernés doivent être identifiés. La réduction d'activité peut être prévue au niveau de l'entreprise, tout ou partie de l'établissement, unité de production, atelier, services, etc.

Le dispositif APLD ne peut être individualisé. En revanche, il est possible de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD individuellement et alternativement, selon un système de roulement, au sein d'une même unité de travail (unité de production, atelier, service, etc.). La notion d'unité de travail peut être subdivisée, sous réserve de rester objectivement identifiable au sein de l'organisation interne.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs suivants :

- Difficultés d'approvisionnement en matières première ou énergie,
- Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel,
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (dont crise Covid).

Il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif exceptionnel d'activité partielle et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la Branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 Date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée

Mod. par Avenant n° 1, 8 juin 2022, étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 19 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, jusqu'au 31 déc. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT.

(Avenant n° 1, 8 juin 2022, étendu) Le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable prévu par le présent accord est mis en œuvre dans la branche à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal Officiel et s'applique aux documents unilatéraux élaborés par les entreprises de la branche pris en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation au 31 décembre 2022 au plus tard.

La période de référence débute à compter du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

L'activité réduite peut être mise en œuvre dans la limite de 18 mois, qui se suivent ou pas, sur une période de 36 mois consécutive.

La décision d'homologation du document unilatéral vaut autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de six mois.

L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu d'un bilan transmis à l'administration avant l'échéance de chaque période d'autorisation portant sur le respect des engagements en termes de réduction du temps de travail, de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé de la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Article 4

Conséquences de l'application du dispositif d'activité partielle de longue durée

4.1

Réduction de l'horaire de travail

Il est convenu que la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieur à 40 % de la durée légale du travail.

La réduction d'activité s'apprécie salarié par salarié sur la durée d'application du dispositif. L'application de ce dispositif peut conduire à une suspension temporaire de l'activité.

En conséquence, il est possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte activité, voire de suspension temporaire d'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif (18 mois maximum). Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction d'horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié est envisageable, comme dans le dispositif d'aménagement du temps de travail.

Dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, et uniquement sur décision administrative, la réduction de l'horaire de travail pourra excéder ce pourcentage sans pouvoir être supérieur à 50 % de la durée légale du travail.

Les situations particulières pouvant justifier le dépassement de la limite de 40 % seront précisées dans le document unilatéral de l'employeur qui peuvent être notamment : liées à l'ampleur et la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, la fluctuation significative du coût des matières premières, la liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute de carnet de commandes.

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine la réduction de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise, dans les limites fixées par le présent accord, et sous réserve de l'autorisation de l'administration en cas de dépassement de la limite de 40 %.

Les modalités d'application de la réduction de l'horaire de travail feront l'objet d'une programmation et d'un suivi périodique pour chaque service concerné ou activité concernée afin de ne pas dépasser le volume d'heures maximum pouvant donner lieu à placement des salariés en APLD.

Il est recommandé dans le cadre du suivi, de tenir à jour un compteur permettant d'apprécier la réduction d'activité des salariés : cela est notamment nécessaire pour identifier les heures dites chômées ouvrant droit à une indemnité et les heures travaillées qui doivent être rémunérées normalement. Par ailleurs, ce document pourra être demandé en cas de contrôle par l'administration lors de la vérification des conditions de placement en APLD des salariés.

La programmation de la réduction de l'horaire de travail sera présentée aux membres du CSE, s'il existe, pour la durée de la demande d'activité partielle de longue durée, étant entendu que le pourcentage y figurant sera fixé à titre indicatif et pourra faire l'objet de modifications en cas de nécessités de services.

Les partenaires sociaux de la Branche invitent les entreprises à faire preuve d'équité dans la répartition de cette réduction entre les différents salariés concernés, afin que chaque salarié dispose du même temps travaillé et du même temps chômé.

Ainsi, dans une même équipe à poste équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera dans la mesure du possible pour que la charge de travail soit répartie afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle, de façon à limiter la baisse de salaire.

Cette équité de rotation entre les salariés disposant des mêmes compétences sera examinée lors des réunions du CSE de l'entreprise.

4.2 Indemnisation des salariés

Le montant de l'indemnité horaire d'activité partielle de longue durée, versée au salarié par l'employeur, correspond à 70 % de sa rémunération brute servant de base de calcul de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'indemnité est celui qui précède le placement en APLD.

Dans le cas d'une évolution des dispositions légales et/ou réglementaires, les nouvelles modalités d'indemnisation s'appliqueront de plein droit aux salariés placés en activité partielle de longue durée sans qu'il soit nécessaire de réviser le présent accord.

4.3 Allocation versée à l'employeur

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R 5122-12 du code du travail, limitée à 60 % de 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, pour les accords transmis à la DDDETS.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,37 euros.

Ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Article 5 Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée est subordonné au respect par l'entreprise ou l'établissement d'engagements pour le maintien de l'emploi et en matière de formation professionnelle.

5.1 Engagements en termes d'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois de la Branche durant le temps de la crise actuelle.

Le périmètre d'engagement de maintien de l'emploi porte au minimum sur les salariés bénéficiaires de l'APLD. Il peut être plus large. Seuls les salariés exclus de ce périmètre d'engagement pourront être licenciés pour motif économique, y compris dans le cadre d'un PSE.

Conformément à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020 modifié, le non-respect des engagements en matière d'emploi entraîne le remboursement de l'allocation par l'employeur, selon le périmètre d'engagements de maintien dans l'emploi.

Sur le périmètre des salariés en APLD, l'employeur devra rembourser les sommes perçues pour chaque salarié licencié pour motif économique placé en activité partielle de longue durée.

Sur le périmètre des salariés hors périmètre de l'APLD, mais dont l'employeur s'est engagé à maintenir l'emploi, ce dernier devra rembourser une somme égale, pour chaque licenciement économique, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle de longue durée et le nombre de salariés placés en APLD.

Toutefois le remboursement n'est pas demandé en cas de départs volontaires dans le cadre d'un PSE ou de ruptures du contrat de travail d'un commun accord (ruptures conventionnelles ou collectives, sous réserve de l'homologation de la DREETS).

Le remboursement n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le document unilatéral de l'employeur. L'employeur devra justifier qu'au moment où il a procédé aux licenciements économiques sa situation économique était dégradée par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de la rédaction du document.

Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut en outre ne pas être exigé par l'administration s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Le document unilatéral rédigé par l'employeur définit les engagements pris en matière d'emploi.

L'entreprise s'engage à ne pas effectuer de licenciements pour motif économique tels que prévus à l'article L. 1233-3 du code du travail pendant la durée d'application du dispositif d'APLD définit dans le document unilatéral, sauf si la situation économique se dégrade par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de la rédaction du document.

L'entreprise s'engage à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'APLD avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

5.2 Engagements en termes de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent que la période d'activité réduite doit représenter une opportunité pour mettre en œuvre des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, et pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Pour accompagner au mieux la relance de l'activité des entreprises de la Branche et pour maintenir et développer les compétences des salariés, les partenaires sociaux invitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures suivantes : Recourir aux actions proposées par l'OPCO de la Branche OCAPIAT dans le cadre des dispositifs de formation tels que à DEFI Maintien dans l'emploi et le Catalogue de formations (offre régionale) promus par l'OPCO suite aux épisodes de gel ou mettre en place des actions éligibles au Fonds National de l'Emploi FNE-formation.

Le document unilatéral rédigé par l'employeur définit les engagements pris en matière de formation professionnelle.

Article 6 Autres engagements

6.1 Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée, les partenaires sociaux de la Branche insistent auprès des entreprises pour qu'elles aient le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et actionnaires de l'entreprise concernée.

6.2 Recours à la sous-traitance ou à l'intérim

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle.

Article 7 Conditions de mobilisation des congés payés et de jours de repos

Afin de limiter le recours à l'activité partielle de longue durée, il pourra être demandé aux salariés de mobiliser des jours de congés payés acquis ou/et de jours de repos JRTT avant la mise en œuvre du dispositif.

Ce nombre est de six (6) jours maximums.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur qui fixe les dates de départ en congé des salariés conformément aux dispositions en vigueur. Dans ce cadre, tout salarié doit être en mesure de prendre au minimum douze (12) jours ouvrables consécutifs de congés payés principal pendant la période légale de prise des congés payés.

Article 8 Conditions de mobilisation du compte personnel de formation

Pour mettre à profit la réduction de leur horaire de travail durant la période d'activité partielle de longue durée, les salariés visés à l'article 2 du présent accord sont encouragés à utiliser les droits qu'ils ont acquis dans leur compte

personnel de formation pour suivre une formation durant cette période.

Article 9 **Transfert de personnel**

Afin de limiter le recours à l'activité partielle quand elles disposent des compétences requises en interne, les entreprises s'engagent à examiner, le cas échéant, chaque situation permettant le prêt de main d'œuvre dans le respect de l'article L. 8241-2 du code du travail, et du principe de volontariat des salariés concernés.

Article 10 **Adaptation des dispositions du présent accord de branche au sein des entreprises**

Les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle de longue durée en application du présent accord de branche élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord.

Un modèle est annexé à l'accord (annexe III).

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'administration, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

La transmission du document se fait par voie dématérialisée à l'adresse suivante : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur devra préciser :

- le diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité ;
- les activités et les catégories de salariés concernés par le dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD ;
- les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois.

L'administration dispose d'un délai de 21 jours pour homologuer le document unilatéral à compter de sa réception.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au CSE, lorsqu'il existe.

En l'absence de réponse dans ce délai, l'administration est réputée avoir homologué le document. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle et des engagements pris en termes de suivi de l'accord et portant sur l'application de la réduction d'activité de 40 %, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 11 **Information des instances représentatives du personnel**

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée et du suivi des engagements fixés par le document homologué.

Les informations transmises au CSE portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe au moins tous les trois (3) mois le CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre du dispositif

d'APLD.

Article 12 **Information des salariés**

Tous les salariés seront informés de la conclusion du présent accord et de sa validation par l'autorité administrative par voie d'affichage sur le lieu de travail et tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

Les salariés seront également informés de toute modification de planning prévisionnel.

Article 13 **Impact du dispositif d'APLD**

Le dispositif d'APLD n'a pas d'impact pour le salarié concernant notamment :

- L'acquisition des congés payés,
- L'ouverture des droits à la retraite ;
- Le maintien des garanties prévoyances et santé ;
- L'alimentation du compte CPF.

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour l'ouverture des futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 14 **Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Mod. par Avenant n° 1, 8 juin 2022, étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 19 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, jusqu'au 31 déc. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Conformément aux dispositions légales les entreprises peuvent déposer leurs documents unilatéraux auprès de l'autorité administrative jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard.

Le présent accord couvre ces documents le temps de leur application soit jusqu'au 31 décembre 2025. Il entrera en vigueur le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 15 **Conditions de suivi**

Les parties signataires confient à la CPPNI de la Branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche, ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI à l'adresse mail.

Un point de suivi annuel sera fait plus particulièrement sur le maintien des cotisations et le pourcentage de prise en charge de l'APLD.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés. La CPPNI examine ce point au moins une fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

L'annexe II jointe à l'accord met en place les indicateurs à suivre.

Article 16 **Révision**

Le présent Accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Les demandes de révision devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des autres parties représentatives ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. La demande de révision devra obligatoirement être accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les parties représentatives se réuniront alors dans les 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Article 17 **Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le Code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales.

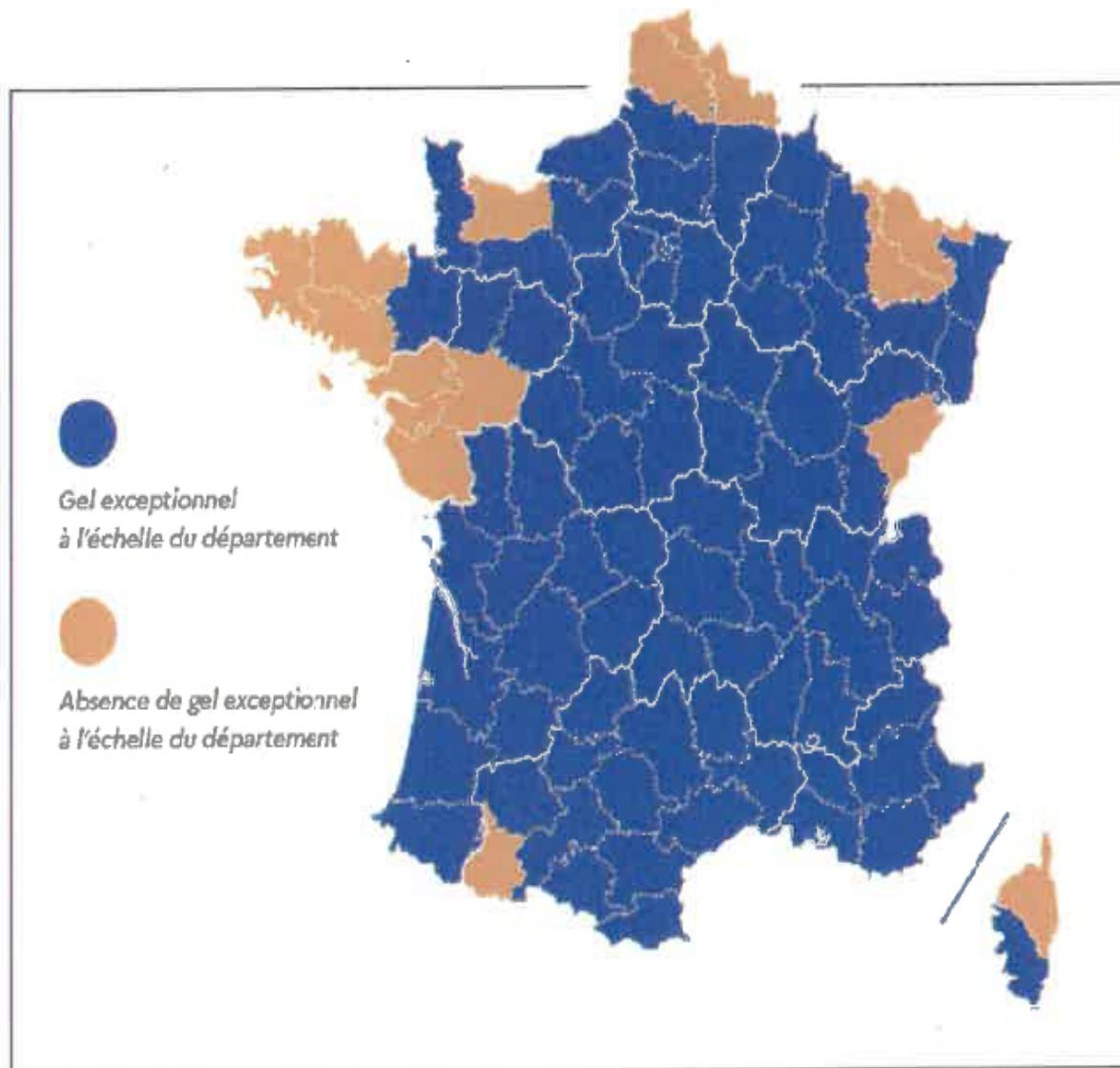
Annexe I : Conséquences économiques et sociales pour les entreprises d'Expédition-Exportation de Fruits et Légumes des épisodes exceptionnels de gel des 4 au 8 avril 2021

(*Exclue de l'extension par arr. 7 juin 2022, JO 8 juin*)

«L'épisode de gel que notre pays a connu début avril est la pire catastrophe agronomique de ce début de XXI^e siècle. En quelques jours, plusieurs centaines d'hectares de fruits, de raisins, de betteraves ou encore de colza sont partis en fumée» a indiqué le Ministre de l'Agriculture à l'issue des épisodes de gel des 4 au 8 avril 2021.

En effet, les vagues de gel ont été inédites en termes d'intensité et d'étendue. La moitié de la production de fruits est estimée en pertes alors même que les récoltes de fruits à noyaux doivent démarrer ; cet épisode de gel concerne également d'autres pays européens

81 DES 96 DÉPARTEMENTS MÉTROPOLITAINS RECONNUS EN EXCEPTIONNALITÉ CLIMATIQUE ENTRE LE 4 ET LE 8 AVRIL SUITE AUX VAGUES DE GEL



Les Pouvoirs Publics communiquent de suite sur l'ampleur des dégâts et les conséquences économiques y compris pour les entreprises de conditionnement de Fruits et Légumes pénalisées par la perte d'activité. Un Préfet coordinateur est nommé pour la mise en place des actions.

Une enquête est réalisée par l'ANEEFEL à la fin du mois d'avril et les éléments suivants sont adressés au Préfet :

- 43 réponses d'adhérents touchés en régions PACA, Rhône-Alpes, Occitanie, Val de Loire, Nouvelle Aquitaine
- Volume annuel fruits (moyenne 3 ans) : 230 000 tonnes. Ceci est une moyenne basse. En effet, 2020 était déjà une saison atypique, succédant à 2018 et 2019 qui étaient aussi des années de faible récolte et en déficit pour cerises, abricots, prunes notamment
- Salariés permanents et saisonniers : près de 450 permanents, 1 500 saisonniers
- Une grande majorité des entreprises font entre 50 et 100 % du C.A. en fruits
- Spécialisation : Cerise, Abricot, Pêche, Nectarine, Prune, Raisin, Pomme, Poire, Coing, Kiwi

La quasi-totalité des entreprises projettent une perte à + de 50 % ; les spécialistes cerise, abricot, prune déclarent des pertes à + de 80 %. Les premières estimations de chômage partiel concernent près de 300 salariés.

Les estimations font suite à des années difficiles climatiquement mais aussi à l'environnement socio-économique tendu (Gilets Jaunes), Covid 19 (Fermeture RHD et Restauration), à l'international (Brexit notamment), le tout sur fond de guerre des prix dans la grande distribution.

Après 3 mois de négociation avec les Pouvoirs Publics, des avances remboursables sont consenties aux entreprises de première mise en marché de fruits les plus en difficulté (décret du 12 août 2021).

En bilan de l'année 2021, selon Agreste (Bilan conjoncturel 2021 - Décembre 2021), «les récoltes françaises et européennes de fruits d'été sont historiquement basses, à l'exception de celles de fraises. Le gel de printemps a frappé tous les pays producteurs, conduisant à une hausse des cours par rapport à 2020. Pour les fruits d'hiver, une demi-récolte est attendue en poires alors que celle de la pomme se replierait de 10 % comparée à la moyenne sur cinq ans. Au niveau national, le chiffre d'affaires est estimé en baisse pour la fraise et, surtout, pour l'abricot et la cerise - de façon plus ou moins marquée selon les régions et les producteurs -, et se maintient pour la pêche-nectarine. En tout début de campagne des fruits d'hiver, il baisserait également pour la pomme et la poire».

Annexe II : Indicateurs et mesures de l'activité socio-économique

(Exclue de l'extension par arr. 7 juin 2022, JO 8 juin)

Afin de mesurer le suivi de l'activité socio-économique des entreprises, les partenaires sociaux conviennent de faire le bilan d'indicateurs une fois par an :

→ Mesures de l'évolution de la production, de la consommation et des échanges extérieurs

→ Résultats financiers de la profession (sources Observatoire des entreprises CTIFL), comme indiqué ci-dessous pour les 3 dernières années

Principaux résultats financiers des expéditeurs et expéditeurs producteurs sur la période 2017-2019 (99 comptes sur les trois années)

Principaux ratios clés	2017	2018	2019
Chiffre d'affaires (1)	12,8	13,7	14,8
Dont exportation	1,5	1,4	1,4
Variation chiffre d'affaires (en %)		+ 6,9	+ 8,3
Marge Ciale/CA (en %)	21,1	20,7	20,5
Résultat d'exploitation (en %)	2,0	2,0	1,9
Résultat net/CA (en %)	1,4	1,3	1,7

(1) en M€, (2) Capacité d'Autofinancement, (3) Résultat d'exploitation, (4) Résultat Net,

→ Indicateurs réalisés dans le cadre du rapport de Branche

m Évolution du chiffre d'affaires,

m Évolution des embauches et des départs des salariés permanents et saisonniers,

m Recours au chômage partiel Droit Commun/APLD selon différentes catégories de population et selon les emplois

Annexe III : Modèle document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement

(Exclue de l'extension par arr. 7 juin 2022, JO 8 juin)

Ce document est destiné aux entreprises qui relèvent la branche de l'Expédition Exportation de Fruits et légumes - IDCC1405.

Il s'agit de l'annexe à l'accord de branche du [Préciser] relatif au dispositif spécifique d'activité partielle

Préambule : Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

[À détailler en fonction des difficultés rencontrées par l'entreprise].

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

[À détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2022 et potentiellement jusqu'en [...]. Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'UNEDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus avantageux a été créé à compter du 1^{er} juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représenté le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche de l'Expédition Exportation de Fruits et légumes (IDCC 1405), se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le [Préciser] permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [En cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter «et après consultation du CSE»] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

Article 1 **Champ d'application : activités et salariés concernés**

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Ont vocation également à bénéficier du dispositif APLD, les salariés saisonniers répondant aux conditions suivantes :

- Salariés bénéficiant d'une des garanties de reconduction prévues à l'article L. 1244-2 du même code;
- Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé définies à l'article L. 1244-2-1 du même code, et à défaut des garanties mentionnées au 1^{er} cas, salariés qui ont effectué ou sont en train d'effectuer au moins deux mêmes saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives.

Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise / de l'établissement :

- Activités commerciales [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- Fonctions supports⁽¹⁾

¹ Exemples : services comptabilité, ressources humaines, marketing, communication...

[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]

- [Éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés]

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Ont vocation également à bénéficier du dispositif APLD, les salariés saisonniers répondant aux conditions suivantes :

- Salariés bénéficiant d'une des garanties de reconduction prévues à l'article L. 1244-2 du même code;
- Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé définies à l'article L. 1244-2-1 du même code, et à défaut des garanties mentionnées au 1), salariés qui ont effectué ou sont en train d'effectuer au moins deux mêmes saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives.

Article 2 **Période de mise en œuvre du dispositif**

Le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) est sollicité du [compléter] au [six mois maximum - compléter].

Le recours à l'APLD au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l'article 10. Il ne pourra être recouru à l'APLD sur une durée supérieure à dix-huit (18) mois continus

ou discontinus jusqu'au 30 juin 2025.

Article 3 *Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle*

3.1.

Engagements en termes d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise / de l'établissement [choisir] est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

[Définir le périmètre d'engagement de maintien dans l'emploi (minimum sur les salariés bénéficiaires de l'APLD ou périmètre plus large. Seuls les salariés exclus de ce périmètre d'engagement pourront être licenciés pour motif économique, y compris dans le cadre d'un PSE]

C'est pourquoi l'entreprise s'engage à ne pas effectuer de licenciements pour motif économique tels que prévus à l'article L 1233-3 du code du travail pendant la durée d'application du dispositif d'APLD, sauf si la situation économique se dégrade par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de la rédaction du document.

Cette interdiction ne s'applique pas en cas de départs volontaires dans le cadre d'un PSE ou de ruptures du contrat de travail d'un commun accord (ruptures conventionnelles ou collectives)

En cas de surcroît d'activité, l'employeur s'engage à ne pas recourir à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période d'APLD pour les emplois concernés par le dispositif d'APLD sauf pour les périodes pendant lesquelles les salariés concernés ne sont plus en APLD.

L'entreprise s'engage à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'APLD avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L 5122-1 du code du travail.

3.2.

Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations doit mobiliser son compte personnel formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès d'OCAPIAT dans le cadre des dispositifs de formation tels que à DEFI maintien dans l'emploi et le Catalogue de formations (offre régionale) promus par l'OPCO suite aux épisodes de gel ou mettre en place des actions éligibles au FNE formation.

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un (CSE)]

Le comité social et économique (CSE) est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences*
- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.*

Article 4 *Mobilisation des congés payés et des jours de repos*

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD), les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos («RTT», jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...).

Ce nombre est de 6 jours maximum.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur qui fixe les dates de départ en congé des salariés conformément aux dispositions en vigueur. Dans ce cadre, tout salarié doit être en mesure de prendre au minimum douze (12) jours ouvrables²

² *Du lundi au samedi. Les dimanches et jours fériés ne comptent pas.*

consécutifs de congés payés principal pendant la période légale de prise des congés payés.

Article 5

Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1 sera réduit au maximum de [X % - maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail].

Dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, et uniquement sur décision administrative, la réduction de l'horaire de travail pourra excéder ce pourcentage sans pouvoir être supérieur à 50 % de la durée légale du travail.

Les situations particulières pouvant justifier le dépassement de la limite de 40 % sont liées notamment : [À détailler].

- à l'ampleur et la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité,
- la fluctuation significative du coût des matières premières,
- la liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute de carnet de commandes.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de dix-huit (18) mois consécutifs ou non jusqu'au 30 juin 2025, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 6

Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique APLD reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, correspond à 70 % de sa rémunération brute servant de base de calcul de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L 3141-24 du Code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'indemnité est celui qui précède le placement en APLD.

L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Dans le cas d'une évolution des dispositions légales et/ou réglementaires, les nouvelles modalités d'indemnisation s'appliqueront de plein droit aux salariés placés en activité partielle de longue durée sans qu'il soit nécessaire de réviser le présent accord.

Conformément au décret 2021-1252 du 29 septembre 2021, à compter du 1^{er} octobre 2021, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 8,37 euros.

[Si salariés soumis à une convention de forfait jours suivant un accord d'entreprise, ajouter]

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) notamment :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- L'ouverture des droits à pension de retraite
- l'acquisition de points de retraite complémentaire ;
- le maintien des garanties de prévoyance et santé ;
- l'alimentation du compte CPF ;

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour l'ouverture des futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 7

Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée, l'entreprise prendra part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et actionnaires.

[À préciser]

Article 8

Modalités d'information des salariés, du Comité Social et Économique et de l'administration

Préalablement à l'élaboration de ce document unilatéral établi sur la base de l'accord de branche, l'employeur a consulté le CSE (lorsqu'il existe) et a sollicité son avis. La demande d'homologation présentée à l'administration est accompagnée de l'avis rendu par ce comité.

Cette consultation aura également lieu en cas de renouvellement de la demande d'homologation.

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

[En présence d'un CSE]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les trois (3) mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le DSAP ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Article 9

Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Sa durée est de [Préciser maximum 6 mois] X mois.

Il s'applique jusqu'au [Préciser - maximum jusqu'au 30 juin 2025].

Article 10

Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (article R. 5122-26 du Code du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD), portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

Article 11 **Publicité et transmission à la CPPNI**

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés partout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle adresse mail info@aneefel.com.

Fait à ..., le ...

Travail intermittent **Accord du 14 octobre 1992**

[Étendu par arrêté du 21 avril 1993, JO 4 mai 1993]

Préambule

L'activité des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes est dépendante :

- des cycles de croissance saisonnière des produits agricoles avec leurs fluctuations générées par les conditions climatiques, les intempéries et calamités, dont découlent les qualités, les volumes et les périodes de récolte ;
- du caractère périssable des fruits et légumes ;
- de l'évolution des attentes des différents marchés internationaux avec leurs contraintes de qualité, de conditionnements, de présence sur les lieux de vente et de variations des cours.

Il existe donc, selon les périodes de l'année, de fortes variations d'activité qui justifient l'emploi de personnel « saisonnier ».

Le désir de fidéliser une partie de ce personnel peut être satisfait par la possibilité d'avoir recours à un type de contrat, inexistant à l'époque de la signature de notre convention collective, le « contrat de travail intermittent ».

Toutefois, le recours au contrat de travail intermittent ne constitue pas une obligation pour les entreprises du personnel saisonnier.

Article 1 **Définition du travail intermittent**

Le travail intermittent est destiné à pourvoir des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ces emplois permanents viendraient en remplacement, donc en diminution, d'emplois saisonniers auxquels notre profession a recours, sans autre choix, actuellement.

Article 2 **Contrat de travail**

Le contrat de travail des salariés intermittents est écrit.

Les salariés intéressés disposeront d'un délai de réflexion de sept jours pour accepter le contrat de travail qui leur sera proposé.

Il mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein :

- la qualification du salarié ;
- le salaire horaire et, le cas échéant, les autres éléments constituant la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié (comprenant celles des congés payés dus au titre de la période de référence) ;
- les périodes relatives aux saisons pendant lesquelles celui-ci sera amené à travailler ;

— le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées au-delà de la durée annuelle minimale garantie par le contrat.

Les éléments du contrat de travail portant sur la répartition des périodes de travail définies peuvent faire l'objet d'une adaptation annuelle, dans les conditions à fixer au sein de chaque entreprise ou établissement ; cette nouvelle répartition est alors constatée par avenant au contrat.

Article 3 **Rémunération**

La rémunération est mensuelle, payée chaque mois, en fonction du nombre d'heures de travail effectuées dans le mois considéré ou période de paye.

Article 4 **Application des dispositions conventionnelles**

1

Les salariés employés sous contrat de travail intermittent bénéficient des droits et avantages accordés conventionnellement aux salariés à temps complet.

2

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

3

Les dates des congés payés ne se situent pas, en principe, pendant les périodes de travail définies au contrat.

La durée, formulée en heures complètes du congé payé, est incluse dans la durée annuelle minimale de travail du salarié.

L'indemnité de congés payés est calculée suivant la règle du dixième de la rémunération perçue au cours de la période de référence.

4

Complément de salaire, en cas de maladie, accident ou maternité :

— lorsque l'arrêt de travail survient pendant une période travaillée, l'entreprise complétera la rémunération dans les conditions et limites fixées par le régime prévoyance ;

— lorsque l'arrêt de travail ayant pris effet pendant une période non travaillée se poursuit pendant une période qui aurait dû l'être, le salarié bénéficiera du complément de salaire pendant la période qui aurait dû être travaillée (dans la limite de ses droits) ;

Dans les deux hypothèses visées ci-dessus, le versement de l'indemnité complémentaire cesse, au plus tard, à l'issue de la période qui aurait dû être travaillée, sauf dans le cas de longue maladie (arrêt de travail se prolongeant sans interruption pendant plus de six mois) afin d'éviter le maintien discontinu de la rémunération.

5

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours férié sont applicables aux salariés occupés sous contrat de travail intermittent.

De ce fait, le chômage d'un jour férié, compris dans l'horaire de travail, n'entraînera aucune réduction de leur salaire.

6

La formation des salariés intermittents pourra être dispensée et rémunérée dans les périodes non travaillées. Cette disposition est également applicable dans le cas où le salarié exerce son droit au congé individuel de formation.

Article 5 **Garanties individuelles**

1

La durée du travail du personnel intermittent qui relève, à titre principal, du régime général de sécurité sociale, sera d'au moins huit cents heures sur une période de douze mois consécutifs.

2

Compte tenu de l'activité saisonnière soumise aux lois du marché de notre profession, il est très difficile de prévoir à l'avance les dates de début et de fin des périodes de travail. Les éléments du contrat de travail portant sur la répartition des périodes de travail définies peuvent faire l'objet d'une adaptation personnelle et annuelle, dans les condi-

tions à fixer au sein de chaque entreprise, constatée par un avenant au contrat.

3

Les heures complémentaires ne peuvent excéder le quart de la durée minimale du contrat : elles ne peuvent être imposées par l'entreprise : les salariés peuvent donc en refuser le principe lors de la négociation de leur contrat de travail. En outre, les salariés pourront renoncer à tout ou partie des heures complémentaires fixées dans le contrat initial, moyennant un préavis d'un mois, sans que cette modification entraîne la rupture de leur contrat de travail ou une sanction disciplinaire.

4

Lorsqu'il est demandé à un salarié de travailler pendant une période non précisément définie au contrat, l'entreprise devra, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, respecter un délai de prévenance de sept jours. Dans ce cas, le salarié conserve la faculté d'accepter ou de refuser cette période de travail sans que son refus puisse entraîner une rupture de son contrat de travail.

5

Les salariés intermittents qui souhaitent occuper un emploi à temps plein, ou à temps partiel, dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficieront, au même titre que les salariés à temps partiel, d'un droit préférentiel de même caractéristique.

Article 6 Garanties collectives

1

Les contrats de travail intermittent seront proposés en priorité : aux salariés de l'entreprise sous contrat à durée déterminée, et ensuite aux demandeurs d'emploi.

2

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du personnel, délibéreront, au moins une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi intermittent et ses perspectives d'évolution.

3

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du personnel, seront informés trimestriellement des contrats intermittents qui auront été conclus ainsi que des heures complémentaires.

4

En ce qui concerne les institutions représentatives du personnel, les salariés intermittents bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Article 7 Durée et bilan de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée expérimentale de trois ans. Un bilan annuel sera effectué dans les entreprises ou établissements permettant d'en établir un au niveau de la profession.

Formation professionnelle Taux de contributions Avenant du 20 décembre 1994

[Étendu par arrêté du 16 octobre 1995, JO 25 octobre 1995]

Mod. par Avenant n° 1, 28 nov. 1996 étendu par arr. 20 mai 1997, JO 3 juin

Avenant n° 2, 28 nov. 1996, étendu par arr. 25 juin 1997, JO 4 juill.

Avenant n° 3, 16 nov. 2004, étendu par arr. 11 juill. 2005, JO 22 juill.

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complétés par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992,
considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle,
considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'INTERGROS,
considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991,

considérant le décret n° 94.936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,
les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Article 1 Adhésion à INTERGROS

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 "portant création de l'OPCA des entreprises relevant du secteur du commerce de gros et du commerce international" dénommé INTERGROS.

Article 2 Champ d'application

L'ensemble des entreprises relevant au plan national du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes, et référencées sous le code NAF 51.3 A sous-groupe expédition-exportation, ont qualité de membres associés d'INTERGROS.

Article 3 Versement des contributions des entreprises employant moins de dix salariés

Mod. par Résultant de : Avenant n° 3, 16 nov. 2004, étendu par arr. 11 juill. 2005, JO 22 juill.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à l'OPCA Intergros, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

- 0,40 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1^{er} janvier 2004, répartie à hauteur de :
 - 0,15 % versés à la section «Professionnalisation» de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation,
 - 0,25 % versés à la section «Plan de Formation» de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, et de toutes autres actions relevant de la réglementation.
- 0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005, répartie à hauteur de :
 - 0,15 % versés à la section «Professionnalisation» de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation
 - 0,40 % versés à la section «Plan de Formation» de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, et de toutes autres actions relevant de la réglementation.

Un montant minimum de versement est fixé à 32 Euros.

Article 4 d'origine Plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser à INTERGROS une contribution de 0,17% des salaires de l'année de référence destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation. Un montant plancher de versement minimum est fixé à 200 francs par entreprise.

Article 4 Contribution obligatoire des entreprises employant au moins de dix salariés au titre de la professionnalisation

Mod. par Résultant de : Avenant n° 3, 16 nov. 2004, étendu par arr. 11 juill. 2005, JO 22 juill.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à l'OPCA Intergros, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute versée à la section «Professionnalisation» de l'OPCA Intergros au titre des actions de professionnalisation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions relevant de la réglementation.

Article 5 Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés

Mod. par Résultant de : Avenant n° 1, 28 nov. 1996, étendu par arr. 20 mai. 1997, JO 3 juin

Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'OPCA, le développement des actions de formation des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à INTERGROS avant le 1^{er} mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation.

Les groupes ou entreprises de 50 salariés et plus pourront déduire de cette obligation de versement à INTERGROS les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, directement réalisées par elles-mêmes.

Au cas où, déduction faite de son obligation de versement à INTERGROS (selon le point 1 ci-dessus) et de ses propres dépenses libératoires consenties au titre de l'article L. 900-2 du code du travail, l'entreprise ne se serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement supplémentaire égal à 50 % du reliquat constaté serait à faire, outre le versement initial prévu au 1^{er} alinéa ci-dessus, à INTERGROS le 28 février suivant. Cette disposition relative aux reliquats s'applique à toutes les entreprises relevant du présent accord, quelle que soit leur taille.

Article 5 bis Fongibilité des contributions des entreprises

(Ajouté par avenant n° 1 du 28 novembre 1996 étendu par arrêté du 20 mai 1997, JO 3 juin 1997)

Mod. par Résultant de : Avenant n° 1, 28 nov. 1996, étendu par arr. 20 mai. 1997, JO 3 juin

Les contributions mentionnées aux articles 4 et 5 feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 10 salariés.

Article 6 La professionnalisation

Mod. par Résultant de : Avenant n° 3, 16 nov. 2004, étendu par arr. 11 juill. 2005, JO 22 juill.

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions légales.

6-1 Le Contrat de Professionnalisation

Les parties signataires décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnus par la Convention Collective.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre, ou une qualification professionnelle.

6-1-1 Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

6-1-2 Nature et Durée

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois.

Cette durée minimale peut être portée jusqu'à vingt-quatre mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme de niveaux I à V de l'Éducation Nationale, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA Intergros, la durée des actions peut être portée au

delà de 25 % pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme de niveaux I à V de l'Éducation Nationale, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

6-1-3 Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Cette rémunération ne peut être inférieure à 60% du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans, et 75 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 70 % et 85 % du SMIC, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

6-2 La Période de Professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

6-2-1 Publics

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies,
- aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise ou le groupe qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la suite de leur carrière professionnelle,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'ArticleL. 323-3.

6-2-2 Objectifs

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la branche professionnelle,
- d'acquérir une qualification, soit reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale de la branche professionnelle, soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP, soit entrant dans le champ d'application de l'Article 8 de la Loi n° 71-577, du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique (ArticleL. 900-3 du Code du Travail)
- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Article 6 bis Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Mod. par Résultant de : Avenant n° 1, 28 nov. 1996, étendu par arr. 20 mai. 1997, JO 3 juin

Lorsque des formations débouchent sur des qualifications s'inscrivant dans le cadre de l'évolution probable des emplois et des métiers de l'Expédition-Exportation et du Commerce de Gros, elles peuvent faire l'objet de validations par INTERGROS, sur proposition des SPP concernées en liaison avec les instances paritaires compétentes des différentes professions.

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est alors délivré par la SPP concernée d'INTERGROS et est entériné par le Conseil d'Administration de cette association.

Les instances paritaires des branches concernées seront informées régulièrement par INTERGROS des certificats de

qualification professionnelle ainsi validés.

Article 7 **Développement de l'apprentissage**

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

À cet effet, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2% du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou plusieurs Centres de Formation d'Apprentis (déduction faite des dépenses admises en exonération de la taxe d'apprentissage au titre de la formation des apprentis en entreprise).

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2% à un ou plusieurs Centres de Formation d'Apprentis (CFA), elle verse la totalité ou le solde à la section professionnelle concernée d'INTERGROS.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, et dans la limite du montant de son versement à INTERGROS, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs Centres de Formation d'Apprentis (CFA).

Les fonds collectés par INTERGROS, et qui ne sont pas pré-affectés par les entreprises, sont versés aux Centres de Formation d'Apprentis qui accueillent les apprentis des entreprises relevant du champ du présent accord, sur la base d'un montant forfaitaire, dont le niveau sera arrêté par les instances décisionnaires d'INTERGROS, en fonction de la réalisation des objectifs de formation dispensée à chacun des apprentis.

Dans cette perspective, chaque CFA qui demandera à bénéficier de dotations, présentera aux instances compétentes d'INTERGROS des éléments relatifs à son budget prévisionnel, ainsi qu'à l'origine des apprentis.

Article 8

Les parties signataires du présent accord conviennent de négocier dans les 6 mois un accord de branche précisant les objectifs et les priorités professionnelles prévus aux articles 3 à 7 du présent accord.

Article 9 **Tutorat**

Mod. par Résultant de : Avenant n° 3, 16 nov. 2004, étendu par arr. 11 juill. 2005, JO 22 juill.

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation ou d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 stagiaires. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la Commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Article 10 **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentrepreneur**

Mod. par Résultant de : Avenant n° 3, 16 nov. 2004, étendu par arr. 11 juill. 2005, JO 22 juill.

10-1 **Désignation**

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'Article 4 de l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003, les parties signataires conviennent de choisir l'Observatoire des Métiers et des Qualifications existant dans le périmètre de l'OPCA Intergros compétent à l'échelon national et professionnel.

10-2 Missions

L'Observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant une gestion de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires dans les entreprises.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les modifications démographiques, techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse «statistique» de la branche qui se traduira par le recueil régulier d'informations sur les métiers de la branche,
- une analyse prospective des métiers,
- des études sur les métiers «prioritaires».

Le résultat des travaux de l'Observatoire est transmis à la CPNEFP.

10-3 Fonctionnement et Moyens

Il est créé un Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Sa composition et ses modalités de fonctionnement seront fixées ultérieurement dans le cadre de l'OPCA Intergras.

Article 11 Négociation / Priorités de la formation

Mod. par Résultant de : Avenant n° 3, 16 nov. 2004, étendu par arr. 11 juill. 2005, JO 22 juill.

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés est engagée tous les trois ans.

Ces négociations porteront notamment sur les points suivants :

- les conditions d'accueil des personnes en contrats et périodes de professionnalisation,
- les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base,
- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du DIF,
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.
- la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Comme rappelé par l'Accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications. Il s'agit, en tout état de cause, de développer la mixité et de faciliter l'accès de tous à la diversité des métiers et à la promotion sociale.

— le rôle et les missions essentielles de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle notamment au niveau de l'information, l'accompagnement et la formation des salariés.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises prendront en compte, dans la mesure de leurs possibilités, les besoins particuliers de cette catégorie de salariés en matière de formation professionnelle notamment en ce qui concerne le management ou la connaissance des dispositifs de formation, l'informeraient sur les dispositifs à la fonction tutorale et aménageront ses priorités d'actions pour tenir compte de ses missions.

Article 12 Droit individuel à la formation (DIF)

Mod. par Résultant de : Avenant n° 3, 16 nov. 2004, étendu par arr. 11 juill. 2005, JO 22 juill.

12-1 Définition

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans

l'entreprise qui l'emploie, bénéficie, conformément à l'Article L. 933-1 du Code du Travail, chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis et sera arrondie à l'heure supérieure.

Le cumul des droits est ouvert sur une période de six ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculée chaque année. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

12-2 Modalités de mise en œuvre

Les droits sont acquis au titre de l'année civile.

Pour l'année 2004, tout salarié ayant une année d'ancienneté au 6 Mai 2004 bénéficiera au 31 décembre 2004 de 14 heures au titre du DIF, qu'il pourra utiliser à compter du 1^{er} janvier 2005.

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF au cours du 1^{er} trimestre de l'année civile suivante. Un document sera remis au plus tard avec le dernier bulletin de paye du trimestre concerné.

Le DIF s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié. Un bilan sera établi par période de 3 ans dans le cadre du rapport de branche.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'un allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 13 Engagement de négociation

Mod. par Résultant de : Avenant n° 3, 16 nov. 2004, étendu par arr. 11 juill. 2005, JO 22 juill.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier ultérieurement sur :

- le passeport formation,
- le bilan de compétences,
- l'entretien professionnel,
- la validation des acquis par l'expérience.

Article 14 Force obligatoire de l'avenant

Mod. par Résultant de : Avenant n° 3, 16 nov. 2004, étendu par arr. 11 juill. 2005, JO 22 juill.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés

Article 15 Entrée en vigueur de l'avenant

Mod. par Résultant de : Avenant n° 3, 16 nov. 2004, étendu par arr. 11 juill. 2005, JO 22 juill.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'Article L. 132-2-2 du Code du Travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent avenant conformément à l'Article L. 132-10 du Code du Travail.

Formation initiale et continue des chauffeurs routiers effectuant des activités de transport privé pour compte propre Accord du 9 septembre 1999

[Étendu par arrêté du 27 juillet 2000, JO 9 août 2000 modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 14 mai 2002 étendu par arrêté du 26 mars 2003, JO 4 avril 2003, à l'exception du secteur des légumes frais

prêts à l'emploi exclu de l'extension]

Préambule

Considérant que la loi Gayssot du 6 février 1998 offre la possibilité aux accords de branche de répondre aux objectifs de formation professionnelle fixés par la loi pour les chauffeurs des entreprises effectuant des activités de transport privé en compte propre,

Considérant que le développement d'une formation adaptée aux conditions spécifiques de la profession, compte tenu des particularités propres aux entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes devrait renforcer la sécurité des salariés, celle des tiers et améliorer les conditions de travail,

Considérant que la généralisation de la formation professionnelle contribuera au développement de la qualité du service et à l'amélioration de l'image de marque de nos entreprises dans leur zone d'activité,

Considérant que deux formes de transport peuvent être assurées par les entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes, l'une concernant une activité de distribution locale et/ou une activité de collecte ou « ramasse » locale des produits et l'autre une activité de transport longue distance (les fonctions des chauffeurs dans les types d'activités sont reprises en annexe 1),

Les partenaires sociaux ont convenu d'adapter et de préciser le contenu et la durée de cette formation aux spécificités du transport en compte propre dans les entreprises relevant de la branche.

Les différents salariés concernés sont repris en annexe 2.

Titre I Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs - FIMO

Article 1er Principe

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 231-1 du Code du travail et sous réserve d'avoir été reconnu apte à l'emploi de chauffeur, tout salarié défini à l'article 2 d'une entreprise relevant de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes occupant un emploi de chauffeur d'un véhicule de plus de 7,5 T de PTAC⁽⁸⁾ doit avoir satisfait dans les conditions fixées à l'article

(8) *Tonnage à partir duquel il est exigé des conducteurs de 18 ans révolus d'être titulaires du CAP de conduite routière (anciennement de « conducteur routier »), du BEP conduite et services dans les transports routiers ou du CEP de conducteur routier. A défaut l'âge minimal requis est de 21 ans.*

3 ci-dessous à une période de formation initiale minimale dans la perspective de lui assurer les bases du professionnalisme nécessaire, tant au regard des conditions générales de l'exercice du métier que des conditions particulières de sécurité.

Cette formation peut être suivie par les personnels concernés avant leur embauche effective dans l'entreprise, en utilisant notamment toutes les possibilités offertes par le CIF-CDD, les stages d'accès à l'emploi, etc. ...

Sont exclus du présent article les conducteurs d'engins de type agricole.

Article 2 Salariés concernés

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 14 mai 2002 étendu par arrêté du 26 mars 2003, JO 4 avril 2003, à l'exception du secteur des légumes frais prêts à l'emploi exclu de l'extension)

2.1

Dans les conditions prévues par le calendrier d'application visé à l'article 5 du présent accord, sont soumis aux obligations de formation du présent titre :

- les salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2000, dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord pour y occuper pour la première fois, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente, un emploi de chauffeur tel que défini à l'article 1er ci-dessus,
- les salariés de ces mêmes entreprises exerçant à compter du 1^{er} janvier 2000, un emploi autre que celui de chauffeur et affectés ultérieurement à un nouvel emploi de chauffeur tel que défini à l'article 1er ci-dessus,

2.2

Sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation minimale obligatoire visée par le présent article :

- les salariés ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation les formations diplômantes ci-dessous :

-
- CAP de conduite routière (anciennement de « conducteur routier »),
 - BEP conduite et service dans les transports routiers,
 - CFP de conducteur routier,
 - FIMO acquise dans une autre branche,
 - attestation de capacité de transport,
 - et autres diplômes d'équivalence.
- les salariés ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrats d'insertion par alternance (contrat d'adaptation, contrat de qualification, en vue en particulier de l'obtention des diplômes professionnels visés ci-dessus) ou d'apprentissage les actions de formation énumérées à l'article 3 du présent accord, dans les conditions définies à l'article 4.

2.3

Les dispositions de l'article 1 ne sont pas applicables :

- aux salariés exerçant la fonction de chauffeur de véhicules de plus de 7,5 T de PTAC, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente en poste au 31 décembre 1999 dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou compte d'autrui ou en tant que conducteur travailleur indépendant,
- aux titulaires de l'attestation de présence au 1^{er} juillet 1995 valant attestation de formation initiale obligatoire délivrée par les entreprises dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport,
- aux salariés ayant exercé la fonction de chauffeur d'un véhicule de plus de 7,5 T de PTAC, à titre principal ou dans le cadre d'une activité dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que conducteur travailleur indépendant, pendant au moins 2 ans et représentant, postérieurement au 1^{er} janvier 2000, une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à deux ans,
- aux salariés sous contrat à durée indéterminée, exerçant ponctuellement la fonction de chauffeur (Durée inférieure à 3 mois soit 455 heures),
- aux nouveaux salariés recrutés sous contrat à durée indéterminée, exerçant à titre ponctuel la fonction de chauffeur (Durée inférieure à 3 mois soit 455 heures),
- aux salariés sous contrat à durée déterminée exerçant la fonction de chauffeur et non titulaires de la FIMO.

Article 3 Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO)

3.1

Lorsque la formation initiale minimale n'est pas obtenue par le CAP de conduite routière, le BEP conduite et service dans les transports routiers ou le CFP de conducteur routier ou dans le cadre des contrats d'insertion par alternance ou d'apprentissage ou dans les conditions définies au paragraphe 2.2, celle-ci se déroulera sur une durée de 32 heures.

La formation sera dispensée par module selon le type d'activité et par thème, en journées continues ou discontinues.

3.2

Les modules et thèmes de formation correspondant à cette obligation doivent répondre au cahier des charges figurant en annexe 3.

3.3

Tout chauffeur titulaire de l'attestation de formation initiale disposera de la possibilité de participer sur sa demande dans le cadre du congé individuel de formation, du capital de temps de formation ou du plan de formation de l'entreprise dans les 5 ans suivant l'obtention de cette attestation, à un stage de formation professionnelle complémentaire lui permettant d'acquérir l'un des diplômes professionnels visés à l'article 2.2.

3.4

Les modules de formation, tant en ce qui concerne l'activité de distribution locale ou « ramasse », et l'activité longue distance, sont annexés au présent accord. Ils seront révisés à la demande de l'une des parties signataires dans les conditions prévues par la convention collective nationale.

Article 4 **Réalisation de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO)**

4.1

La formation visée à l'article 3 du présent accord peut être suivie par les personnels concernés :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi,
- soit dans le cadre d'un contrat de travail particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation),
- soit dans le cadre d'un contrat de travail : si cette formation intervient pendant la période d'essai, celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle desdites actions.

4.2

Cette formation peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément par les partenaires sociaux pour les modules de formation visés à l'article 3.2 du présent accord,
- soit par des salariés de l'entreprise reconnus comme tuteurs,

A cet effet, ils bénéficieront d'une formation.

En outre, la branche mettra à la disposition des entreprises un « guide du tuteur ».

Article 5 **Calendrier d'application pour la FIMO**

L'entreprise disposera d'un délai d'un an à compter de la date d'embauche du salarié pour faire effectuer la FIMO, et délivrera une attestation d'autorisation provisoire de conduite que le salarié devra détenir durant ce délai (voir modèle 7).

Il peut être dérogé de 6 mois maximum aux dates fixées pour la formation pour les motifs justifiés suivants :

- arrêt maladie ou accident,
- surcroît d'activité de l'entreprise.

Article 6 **Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire**

Le financement des frais de la formation visée à l'article 3 du présent accord est assuré, notamment par :

- les aides spécifiques de l'État ou, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle, celles des collectivités territoriales,
- une quote-part de taxe parafiscale pour le développement de la formation,
- les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail,
- la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation,
- la contribution mutualisée des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle,
- les fonds mutualisés de formation par alternance.

Titre II **Formation continue obligatoire de sécurité des chauffeurs - FCOS**

Article 7 **Principe**

Toute entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition-exportation de fruits et légumes a l'obligation de faire suivre, à tout chauffeur d'un véhicule *de plus de 7,5 T de PTAC et de plus de 14 m³*, une formation continue de sécurité adaptée.

La FCOS relevant du décret 97-608 des chauffeurs de transport public est reconnue en équivalence pour les chauffeurs embauchés par une entreprise de la branche, pour la durée de validité de cette FCOS. L'employeur doit alors délivrer au conducteur une attestation reconnaissant cette équivalence.

De même, il est reconnu par équivalence, dans les mêmes conditions précitées, toute FCOS acquise dans une autre branche d'activité.

7.1

Période transitoire :

Il peut être dérogé de 6 mois maximum aux dates fixées pour la formation pour les motifs justifiés suivants :

- arrêt maladie ou accident
- surcroît d'activité de l'entreprise.

La nouvelle date d'échéance de validité de la formation continue est, dans ces cas particuliers, maintenue à 5 ans à compter de la date normale d'échéance.

Article 8 Calendrier d'application et périodicité de la FCOS

Les salariés visés par le présent accord bénéficieront, selon leur catégorie, de la formation continue obligatoire de sécurité dans les conditions précisées dans le tableau en annexe 2.

Article 9 Durée minimale et contenu de la formation continue obligatoire - FCOS

9.1

La durée de la formation continue obligatoire de sécurité visée à l'article 7 du présent accord est définie au tableau en annexe 2.

9.2

La participation aux actions de formation continue obligatoire doit s'inscrire dans le cadre de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des horaires habituels de travail des chauffeurs concernés.

9.3

Les actions de formation correspondant à l'obligation de formation de sécurité doivent répondre aux objectifs suivants :

- actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle,
- sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers.

Le contenu de ces actions doit correspondre au cahier des charges figurant à l'annexe 4.

Article 10 Réalisation de la formation continue obligatoire - FCOS

La formation continue obligatoire visée à l'article 7 du présent accord peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément par les partenaires sociaux pour les modules de formation visés à l'article 3.2 du présent accord,
- soit par des salariés de l'entreprise reconnus comme tuteurs,

A cet effet, ils bénéficieront d'une formation.

En outre, la branche mettra à la disposition des entreprises un « guide du tuteur ».

Article 11 Financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité

Le financement des frais de la formation continue de sécurité visée à l'article 8 du présent accord est assuré par :

- *les aides spécifiques de l'État ou, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle, celles des collectivités territoriales,*
- *une quote-part de taxe parafiscale pour le développement de la formation,*
- *les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail,*
- *la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation,*
- *la contribution mutualisée des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle,*
- *les fonds mutualisés de formation par alternance.*

Titre III

Dispositions diverses

Article 12

Attestations de formation initiale et continue - FIMO et FCOS

(Modifié par avenant n° 1 du 3 octobre 2000, étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 6 mars 2001, à l'exception du secteur des légumes frais prêts à l'emploi, exclu de l'extension)

12.1

Attestations de formation initiale - FIMO

- a)** L'attestation de présence dans l'entreprise au 31 décembre 1999 vaut attestation de formation initiale obligatoire sur la base du modèle en annexe. Une attestation type est délivrée, sous la responsabilité de l'entreprise aux conducteurs concernés au 1^{er} janvier 2000 (voir modèle 1).
- b)** Pour les personnels reprenant une activité de chauffeur après l'avoir interrompue tel que prévu dans les dispositions de l'article 2.3 du présent accord, une attestation type d'exercice du métier de conducteur routier est délivrée sur présentation des bulletins de paie ou du (des) certificat(s) de travail correspondant à la période d'exercice du métier de conducteur routier selon les modalités fixées au paragraphe a) ci-dessus (voir modèle 1).
Aucune attestation type de cette nature ne pourra être délivrée à compter du 1^{er} janvier 2002.
- c)** Pour les personnels ayant reçu les formations initiales diplômantes visées à l'article 2.2 du présent accord, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés conforme au modèle 2.
- d)** Pour les personnels embauchés dans le cadre de contrat d'insertion par alternance ou d'apprentissage à compter du 1^{er} janvier 2000, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés dès lors que les personnels concernés ont suivi les actions correspondant à la formation initiale minimale visée à l'article 3 du présent accord. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention d'un diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats (voir modèle 2).
- e)** Pour les autres personnels embauchés à compter du 1^{er} janvier 2000 et assujettis à l'obligation de formation initiale minimale, une attestation est délivrée à l'issue de la formation prévue à l'article 4.2. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises (voir modèle 3).
- f)** L'attestation de formation FIMO détenue par un salarié (en place ou nouvel embauché) ayant effectué sa FIMO dans une autre branche d'activité vaut attestation de formation initiale obligatoire au sens du présent accord.
- g)** Les titulaires de l'attestation de présence au 1^{er} juillet 1995 valant attestation de formation initiale obligatoire délivrée par les entreprises dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport sont dispensés de la FIMO définie au présent accord.
- h)** Une attestation valant dispense de formation initiale sera délivrée par l'entreprise pour les salariés exerçant ponctuellement la fonction de chauffeur (salariés sous CDI exerçant moins de 3 mois, soit 507 heures, et salariés sous CDD), conformément au modèle 4.

12.2

Attestations de formation continue - FCOS

- a)** Pour les personnels ayant reçu la formation obligatoire visée à l'article 8 du présent accord, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés ou conformément à l'article 10.
Le renouvellement de la formation visée ci-dessus doit intervenir dans l'année précédant sa fin de validité. La nouvelle attestation prend effet à compter de la date anniversaire de fin de validité.
Cette attestation est valable 5 ans à compter de la date de sa délivrance ; cette validité peut être prolongée pour une durée maximale de 2 ans pour les conducteurs routiers devant partir en retraite dans ce délai.
- b)** En application de l'article 7.1 une attestation provisoire de conduite est délivrée par l'entreprise au chauffeur dans l'attente d'une formation FCOS (voir modèle 8).
- c)** L'attestation FCOS détenue au titre d'une autre branche d'activité est reconnue valable.

12.3

Contrôle des attestations FIMO et FCOS

Tout conducteur doit être en mesure de présenter les attestations, visées au présent article, à l'occasion des contrôles sur route.

Une copie de ces attestations est conservée par l'employeur en vue de leur présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

12.4 Établissement des modèles d'attestations

Les modèles d'attestation type relatifs à la fonction de chauffeur et mentionnées au présent article sont établies et/ou validées par les partenaires sociaux dans le cadre du présent accord.

Article 13 Commission paritaire nationale de suivi

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord. Elle procédera à la mise en place des modèles d'attestations types. Elles se réuniront à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

Article 14 Attestations de formation initiale et continue - FIMO et FCOS

Les dispositions du présent accord entreront en application le 1^{er} janvier 2000.

Article 15 Demandes d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Modèles d'attestation

Modèle d'attestation n° 1

Attestation de présence en qualité de chauffeur valant attestation de formation initiale minimale obligatoire en transport pour compte propre dans le cadre de la convention collective des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes

pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t

N°	Nom de l'entreprise :
Nom :	N° SIRET :
Prénom(s) :	Adresse :
Date de naissance :
Adresse :
.....
.....
	Nom du responsable
	légal :
Date d'embauche dans l'entreprise :	Date de délivrance de l'attestation :
Signature du titulaire :	Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant :

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective nationale n° 3233 - Convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes en vertu de l'accord du 9 septembre 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.

Elle est d'application en vertu de l'article 2.3 dans ses paragraphes 1 et 3 et de l'article 12.1 dans ses paragraphes a et b.

Dans ce cadre, cette attestation est à fournir à chacun des chauffeurs :

— en poste dans l'entreprise au 31 décembre 1999

— salarié embauché avant le 1^{er} janvier 2000 et ayant exercé le métier de chauffeur, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente, d'un véhicule de plus de 7,5 t de PTAC pendant au moins deux ans et reprenant après le 1^{er} janvier 2000 une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à deux ans.

Modèle d'attestation n° 2

Attestation de formation initiale minimale obligatoire en transport pour compte propre dans le cadre de la convention collective des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes

pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t

N°	
----------	--

Nom :	Attestation délivrée par :
Prénom(s) :
Date de naissance :	Centre agréé par décision ministérielle du :
Adresse :
.....	Nom du responsable du centre de formation
.....	agrément :
Titulaire de l'un des diplômes suivants :	Date de délivrance de l'attestation :
Cap de conduite routière <input type="checkbox"/>	Cachet et signature du centre :
BEP conduite et services dans les transports routiers <input type="checkbox"/>	
CFP de conducteur routier de marchandises <input type="checkbox"/>	
FIMO transport public <input type="checkbox"/>	
FIMO de la convention collective des entreprises	
d'expédition et d'exportation de fruits et légumes <input type="checkbox"/>	
FIMO autres branches conformément à la loi Gayssot <input type="checkbox"/>	
<i>Attestation de capacité de transport</i> <input type="checkbox"/>	
Autres formations ou diplômes équivalents <input type="checkbox"/>	
précisez	
ou,	
Réussite au test final d'évaluation des compétences <input type="checkbox"/>	
Signature du titulaire :	

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective nationale n° 3233 - Convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes en vertu de l'accord du 9 septembre 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.

Elle est d'application en vertu de l'article 2.2 dans ses paragraphes 1 et 2 et de l'article 12.1 dans ses paragraphes c et d.

Modèle d'attestation n° 3

Attestation de formation initiale minimale obligatoire formation interne en transport pour compte propre dans le cadre de la convention collective des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t

N°	Attestation délivrée
Nom :	par l'entreprise :
Prénom(s) :	Adresse :
Date de naissance :
Adresse :	Nom du tuteur dans l'entreprise :
.....
.....	Date de délivrance de l'attestation :
Signature du titulaire :	Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant :

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective nationale n° 3233 - Convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes en vertu de l'accord du 9 septembre 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.

Elle est d'application en vertu de l'article 2.1 dans ses paragraphes 1 et 2 et de l'article 4.2, de l'article 12.1 dans son paragraphe e.

Modèle d'attestation n° 4

Attestation de présence en qualité de chauffeur valant dispense de formation initiale minimale obligatoire en transport pour compte propre dans le cadre de la convention collective des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes

pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t et exerçant cette fonction moins de 507 heures par an ou en contrat à durée déterminée dans l'entreprise

N°	
Nom :	Nom de l'entreprise :
Prénom(s) :
Date de naissance :	N° de SIRET :
Adresse :	Adresse :
.....
Date de l'embauche dans l'entreprise :	Nom du responsable légal :
Signature du titulaire :	Date de délivrance de l'attestation :
	Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant :

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective nationale n° 3233 - Convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes en vertu de l'accord du 9 septembre 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.

Elle est d'application en vertu de l'article 2.3 dans ses paragraphes 4, 5 et 6 et de l'article 12.1 dans son paragraphe h.

Dans ce cadre, cette attestation de présence valant dispense est à fournir à chacun des chauffeurs :

— en poste dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2000 ou nouvellement recruté en contrat à durée indéterminée et exerçant moins de 507 heures par an cette fonction

— salarié embauché en contrat à durée déterminée et non titulaire de la FIMO et pour la durée du contrat

Modèle d'attestation n° 5

Attestation de formation continue obligatoire de sécurité formation interne en transport pour compte propre dans le cadre de la convention collective des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes

N°	
Nom :	
Prénom(s) :	Attestation délivrée par l'entreprise :
Date de naissance :	Adresse :
Adresse :
.....
.....	Nom du tuteur dans l'entreprise :

A accompli la formation continue obligatoire de sécurité

telle que définie dans l'accord de branche du

- formation continue pour les salariés à durée indéterminée d'une durée de 2 jours []
- formation continue pour les salariés à durée déterminée d'une durée de 10 heures []

Et de ce fait, est titulaire d'une attestation FCOS valable jusqu'au

Signature du titulaire :	Date de délivrance de l'attestation :
	Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant :

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective nationale n° 3233 - Convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes en vertu de l'accord du 9 septembre 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.
Elle est d'application en vertu de l'article 7 et de l'annexe n° 2.

Modèle d'attestation n° 6

Attestation de formation continue obligatoire de sécurité en organisme de formation en transport pour compte propre dans le cadre de la convention collective des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes

N°	
Nom :	
Prénom(s) :	Attestation délivrée par :
Date de naissance :	Centre agréé par décision ministérielle du :
Adresse :	Nom du responsable du centre de formation agréé :
.....
.....	

A accompli la formation continue obligatoire de sécurité
telle que définie dans l'accord de branche du

- formation continue pour les salariés à durée indéterminée d'une durée de 2 jours []
- formation continue pour les salariés à durée déterminée d'une durée de 10 heures []

Et de ce fait, est titulaire d'une attestation FCOS valable jusqu'au

Signature du titulaire :	Date de délivrance de l'attestation :
	Cachet et signature du dirigeant du centre de formation :

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective nationale n° 3233 - Convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes en vertu de l'accord du 9 septembre 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.
Elle est d'application en vertu de l'article 7 et de l'annexe n° 2.

Modèle d'attestation n° 7

Attestation provisoire de conduite dans le cadre de la formation initiale minimale obligatoire en transport pour compte propre dans le cadre de la convention collective des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes

pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t

N°	
Nom :	
Prénom(s) :	Attestation délivrée par l'entreprise :
Date de naissance :	Adresse :
Adresse :

.....
.....	Date de délivrance de l'attestation provisoire :
Signature du titulaire :	Date de fin de validité de l'attestation
	Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant :

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective nationale n° 3233 - Convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes en vertu de l'accord du 9 septembre 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.

Elle est d'application en vertu de l'article 5 dans son 1^{er} paragraphe.

Elle a une durée de validité de, *un an, à compter de la date d'embauche*, excepté en cas d'application de l'article 5 paragraphe 2.

Modèle d'attestation n° 8

Attestation provisoire de conduite dans le cadre de la formation continue obligatoire de sécurité en transport pour compte propre dans le cadre de la convention collective des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes

pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises *d'un PTAC supérieur à 7,5 t*

N°	
Nom :	
Prénom(s) :	Attestation délivrée par l'entreprise :
Date de naissance :	Adresse :
Adresse :
.....	Date de délivrance de l'attestation provisoire :
.....	Date de fin de validité de l'attestation
Signature du titulaire :	Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant :

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective nationale n° 3233 - Convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes en vertu de l'accord du 9 septembre 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.

Elle est d'application en vertu de l'article 7.1.

Tutorat : Modèle d'attestation

à conserver en interne

Attestation d'évaluation du tuteur pour la formation continue obligatoire de sécurité formation interne en transport pour compte propre dans le cadre de la convention collective des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes

N°	
Nom :	
Prénom(s) :	Attestation délivrée par le tuteur (Nom) :
Date de naissance :	
Adresse :	
.....	
.....	

Je soussigné,, tuteur, atteste que M.....

a passé avec succès les tests d'évaluation en vue de l'obtention de l'attestation de la formation continue obligatoire de sécurité telle que définie dans l'accord de branche du

- formation continue pour les salariés à durée indéterminée d'une durée de 2 jours []
- formation continue pour les salariés à durée déterminée d'une durée de 10 heures []

	Date de délivrance de l'attestation :
	Signature du tuteur :

Cette attestation d'évaluation sera conservée en interne et annexée à l'attestation n° 5.

Tutorat : Modèle d'attestation d'évaluation

à conserver en interne

Attestation d'évaluation du tuteur pour la formation initiale minimale obligatoire formation interne en transport pour compte propre dans le cadre de la convention collective des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes

pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t

N°	
Nom :	
Prénom(s) :	Attestation délivrée par le tuteur (Nom) :
Date de naissance :	
Adresse :	
.....	
.....	

Je soussigné,, tuteur, atteste que M.....

a passé avec succès les tests d'évaluation en vue de l'obtention de l'attestation de la formation initiale minimale obligatoire telle que définie dans l'accord de branche du

	Date de délivrance de l'attestation :
	Signature du tuteur :

Cette attestation d'évaluation sera conservée en interne et annexée à l'attestation n° 3.

Annexes

Annexe 1 : Fonctions des chauffeurs selon l'activité de distribution ou de « ramasse » locale et activité de transport longue distance

1- Activité de distribution ou de « ramasse » locale

Dans les entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes, l'activité du transport en distribution locale peut être assurée par du personnel salarié de l'entreprise.

Dans ce cas, la conduite est certes nécessaire pour qu'il y ait « distribution » mais elle n'est pas l'activité principale du livreur. Sa fonction est d'abord de servir les clients.

Le chauffeur livreur en distribution locale alterne tout au long de sa tournée diverses tâches de manutention, de formalités administratives, de contacts commerciaux et de conduite.

Dans tous les cas, il décharge pour livrer les marchandises chez le client. Il peut éventuellement assurer d'autres services comme l'encaissement et la mise en place des marchandises.

L'aspect commercial de sa fonction implique du livreur une disponibilité complémentaire qui réduit d'autant le temps de conduite passé au volant du véhicule.

Par ailleurs, l'activité des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes peut comporter également une activité de collecte ou « ramasse » locale des produits. Proche de l'amont agricole, cette « ramasse » dépend fortement des rythmes de la production agricole et des aléas climatiques.

L'activité de ramassage présente des caractéristiques de même nature que la distribution locale, mais inversées. En effet, la collecte consiste à ramasser des produits épars pour les réunir et les remettre à une entreprise.

La collecte et la distribution locale répondent toutes les deux à la même caractéristique de transport intermittent, comportant des arrêts nombreux et fréquents dans le cadre d'un cycle court reliant un point unique à plusieurs autres, seul le sens du transport diffère.

Le chauffeur en charge de cette fonction, bien souvent dans le cadre d'une polyvalence d'activités, collecte en des points divers et variés des produits souvent bruts dont il peut être amené à contrôler les quantités et la qualité.

2- Activité de transport longue distance

Les entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes qui assurent cette forme de transport, parfois complémentaire à la distribution locale, exercent la même fonction économique que la distribution locale. Elles intègrent les 2 types de fonctions logistiques et commerciales d'achat et de revente des produits à la clientèle propre de l'entreprise.

L'activité du transport est également assurée par du personnel salarié de l'entreprise et s'organise selon les livraisons à effectuer. Certes pour ces chauffeurs, le temps de conduite représente une part importante de leurs fonctions, mais ils exécutent aussi d'autres tâches de manutention, de formalités administratives, de contacts commerciaux.

Toutefois, cette activité longue distance diffère sur certains points de celle de distribution locale concernant notamment la fonction de transport :

- concernant les destinataires, la mise à disposition des produits se fait auprès d'une clientèle beaucoup moins nombreuse que la distribution locale,
- l'activité de longue distance est organisée par tournée mais le véhicule peut ne pas retourner à la base tous les jours,
- pour la longue distance, le nombre d'arrêts est souvent inférieur à 5,
- opérant sur une zone plus vaste, la longue distance impose un kilométrage supérieur à 225 km.

Les quantités à transporter étant plus importantes, les véhicules en longue distance ont une dimension supérieure à ceux en distribution locale : ce sont des véhicules de 12T et plus.

Annexe 2 : FIMO - FCOS

(Tableau récapitulatif des salariés concernés)

Cas	Qui	Quoi	Durée	Quand	Calendrier
N° 1	Nouveau salarié en CDI amené à exercer à titre principal ou occasionnel (+ 50h par an) la fonction de chauffeur et non titulaire de la FIMO	FIMO	32 heures	<i>Dans un délai d'un an à compter de l'embauche</i>	A partir du 01.01.2000
N° 2	Salarié en CDI exerçant à titre principal ou occasionnel la fonction de chauffeur	FCOS	2 jours	1 fois tous les 5 ans	Dans un délai de 5 ans à compter de la signature de l'accord
N° 3	Salarié en CDD exerçant la fonction de chauffeur et titulaire ou non de la FIMO et/ou à jour de la FCOS	FCOS	10 heures en entreprise <i>(9) Capitalisables pour la formation FIMO et donnant lieu à attestation.</i>	Avant d'exercer la fonction de chauffeur dans l'entreprise, sauf pour les titulaires d'une FCOS de moins de 3 ans	A partir du 01.01.2000

Annexe 3 : Formation initiale - FIMO

1- Organisation de la formation initiale des chauffeurs-livreurs en distribution locale ou collecte/« ramasse »

Durées

32 heures de formation par stagiaire réparties comme suit :

-
- 12 heures de pratique
 - 20 heures de formation théorique
- pouvant être séquencées en périodes de 4 heures.

Les 20 heures de formation théorique incluent l'accueil des stagiaires et l'évaluation de la formation.
L'ensemble des points développés en séance théorique, seront vérifiés, le cas échéant, au cours de séances pratiques.
Thème n° 1 : Prise en compte du véhicule et règles de sécurité à l'arrêt

Objectif :

Vérifier la sécurité des équipements et du chargement du véhicule. Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur livreur en distribution locale ou collecte/« ramasse » à appliquer les règles de sécurité à l'arrêt.

Contenu :

1. Prise en compte du véhicule

- règles élémentaires d'entretien du véhicule : vérifications et contrôles qui incombent au chauffeur-livreur en distribution locale ou collecte/« ramasse » (moteur, pneumatiques, éclairages, contrôle des équipements de sécurité)
- attitude à adopter en cas de défaillance

Formation théorique : 1H

Formation pratique : 2H

2. Chargement du véhicule spécifique à l'activité de distribution locale ou collecte /« ramasse »

- plan de chargement, équilibrage, incompatibilités
- respect des règles internes et légales de chargement
- stabilité du véhicule et centre de gravité
- utilisation de sangles d'arrimage
- vérification des dispositifs d'arrimage

Formation théorique : 1H

Formation pratique : 2H

3. Manœuvres professionnelles à l'arrêt

- manipulation du hayon élévateur
- ouverture des portes
- déchargement et utilisation des moyens de manutention

Formation théorique : 30mn

Formation pratique : 2H

4. Principes ergonomiques en situation à l'arrêt

- gestes et postures à risques spécifiques à la distribution locale ou collecte/« ramasse »
- sécurité dans les opérations de manutention
- protections individuelles

Formation théorique : 1H

Total : 3H30 (th) + 6h (prat) + 30mn (accueil) = 10H

Thème n° 2 : Conduite sûre et évitabilité des accidents

Objectif :

Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur-livreur en distribution locale ou collecte/« ramasse » à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à son environnement professionnel afin de prévenir les accidents de la route.

Contenu :

1. Comportement des véhicules en mouvement

- forces s'appliquant aux véhicules en mouvement
- utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route
- distance de sécurité et distance d'arrêt
- limitations de vitesse spécifique aux poids lourds

Formation théorique : 1H

Formation pratique : 1H

2. Manœuvres et mise à l'arrêt

- mise à l'arrêt, stationnement du véhicule
- repérage des obstacles
- préparation de la manœuvre
- visibilité, les angles morts
- comportement et sécurité dans la manœuvre
- réalisation de manœuvres professionnelles

Formation théorique : 1H

Formation pratique : 2H

3. Maîtrise de la conduite

- anticipation dans la conduite
- utilisation de l'inertie du véhicule
- itinéraires accidentés
- conduite de nuit, par visibilité réduite et en conditions hivernales

Formation théorique : 1H

Formation pratique : 2H30

4. Conditions de circulation

- vigilance des jours et heures à risques (heures de déjeuner, mercredi après-midi, week-end)
- barrières de dégel

Formation théorique : 30mn

5. Respect des autres usagers

- la prise en compte des intentions des autres usagers
- facteurs d'accidents de la route
- facteurs aggravant concernant les poids lourds
- spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, 2 roues)

Formation théorique : 2H

6. Comportement en situation d'urgence (panne, accident)

- évaluer la situation
- éviter le suraccident
- prévenir

Formation théorique : 1H

Total : 6H30 (th) + 5H30 (prat) = 12H

Thème n° 3 : Environnement du poste de travail : respect des obligations et comportement dans la fonction

Objectif :

Rappeler au chauffeur livreur en distribution locale ou collecte /« ramasse » les obligations et vérifications se rapportant à la conduite d'un véhicule poids lourd.

Par son comportement général et commercial, amener le chauffeur livreur en distribution locale ou collecte/ « ramasse » à adopter une régularité dans son travail et développer la qualité de service et l'image de marque de l'entreprise.

Contenu :

Comportement

1. Hygiène de vie du chauffeur-livreur :

- choix de l'alimentation
- effets de l'alcool, des médicaments, du tabac ou de toute substance susceptible de modifier le comportement
 - symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress
 - rôle important du cycle de base activité/repos

Formation théorique : 2H

Environnement administratif

2. Rappel du respect des règles du code de la route

- suivi de la visite médicale obligatoire
- port du permis de conduire sur soi et renouvellement de sa validation
- principes du permis à point

Formation théorique : 1H30

3. Documents à bord du véhicule

- vignette ou déclaration de taxe à l'essieu, attestation d'assurance
- carnet d'entretien
- carte grise
- certificat technique de contrôle des mines
- certificat d'agrément technique et sanitaire
- attestation d'activité, carte de conducteur
- disque chrono tachygraphe ou carte mémoire
- permis de conduire
- documents d'accompagnement des produits (matières dangereuses....)

Formation théorique : 1H

4. Assurance

- sensibilisation sur le coût d'un accident de la route et ses conséquences
- rappel sur la responsabilité personnelle du chauffeur-livreur en distribution locale ou collecte/« ramasse »
- rédaction du constat amiable

Formation théorique : 1H

Environnement social

5. Description et explication du métier de la distribution locale ou collecte/ « ramasse » et réglementation transport européenne

6. Rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion des temps de conduite en distribution locale ou collecte/ « ramasse »

- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ou dispositif électronique
- utilisation des feuilles d'enregistrement ou de la carte conducteur
- sanctions en cas de non utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification

Formation théorique du 5 et 6 : 2H

Formation pratique du 5 et 6 : 30 mn

Environnement commercial

7. Attitudes du chauffeur-livreur en distribution locale ou collecte /« ramasse » et image de marque

- présentation physique : tenue, hygiène, vocabulaire
- propreté du véhicule
- comportement chez le client : respect des lieux, adaptation aux relations entreprise/client

Formation théorique : 1H

8. Qualité de service et disponibilité commerciale

- rôle de représentation de l'entreprise (pyramide inversée)
- conseils et écoute du client
- mise en place des produits chez le client en respect des spécificités des produits et du métier
- prise en compte et remontée des informations, réclamations

Formation théorique : 1H

Total : 9H30 (th) + 30mn (prat) = 10H

Total général : 32H dont 20H (th) et 12H (prat)

2- Organisation de la formation initiale des chauffeurs longue distance

Durées

32 heures de formation par stagiaire réparties comme suit :

-
- 11 heures de pratique
 - 21 heures de formation théorique pouvant être séquencées en périodes de 4 heures.

Les 21 heures de formation théorique incluent l'accueil des stagiaires et l'évaluation de la formation.
L'ensemble des points développés en séance théorique, seront vérifiés, le cas échéant, au long des séances pratique.
Thème n° 1 : Connaître les caractéristiques techniques du véhicule pour une utilisation sécurisée

Objectif : utiliser rationnellement le véhicule en fonction de ses caractéristiques techniques.

Contenu :

Connaissances techniques

1. Caractéristiques techniques

- La chaîne cinématique
- Les courbes de couples, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur
- La zone d'utilisation optimum du compte tours
- Les diagrammes de recouvrement de rapports de la boîte de vitesses
- Les vérifications et les contrôles qui incombent au chauffeur (des éclairages, moteur, pneumatiques, caisses frigorifiques, contrôle des équipements de sécurité)

Formation théorique : 1H

Formation pratique : 1H

2. Freinage, ABR, ralentisseurs, limiteur de vitesse

- Les principes de fonctionnement du circuit de freinage pneumatique, de l'ABR, des ralentisseurs et du limiteur de vitesse
- Utilisation combinée freins et ralentisseurs
- Recherche du meilleur compromis vitesse, rapport de boîte, utilisation des moyens de ralentissement et de freinage lors des descentes
- Attitude à adopter en cas de défaillance

Formation théorique : 1H

Formation pratique : 1H

3. Chargement

- Forces s'appliquant aux véhicules en mouvement
- Utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route

Formation théorique : 1H

Formation pratique : 1H

Connaissances administratives

4. Documents à bord du véhicule

- Vignette ou déclaration de taxe à l'essieu, attestation d'assurance, euro vignette
- Permis de conduire, carte grise, carnet d'entretien
- Certificat d'agrément technique et sanitaire
- Certificat technique de contrôle des mines
- Attestation d'activité, carte conducteur
- Disque chronotachygraphe ou carte mémoire
- Documents d'accompagnement des produits

Formation théorique : 1H

5. Assurance

- Sensibilisation sur le coût d'un accident de la route et ses conséquences
- Rédaction du constat amiable
- La responsabilité du chauffeur pour faute personnelle

Formation théorique : 1H

Total : 5H (th) + 3h (prat) = 8H

Thème n° 2 : Sécurité routière sur route - Évitabilité des accidents de la route

Objectif : Amener le chauffeur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à l'environnement professionnel

Contenu :

1. Règles de circulation routière

- Restrictions et interdictions de circulation (autorisation des périodes de récoltes)
- Utilisation d'infrastructures particulières (ronds-points, aménagements urbains, lits d'arrêts d'urgence)
- Contrôles et sanctions

2. Manœuvres professionnelles

- Anticipation et repérages obstacles
- Préparation manœuvre
- Visibilité, angles morts
- Comportement et sécurité dans la manœuvre
- Réalisation de manœuvres professionnelles

3. Condition de circulation

- Vigilance des jours et heures à risques (heures de déjeuner, mercredi après-midi, vendredi)
- Barrières de dégel
- Distance de sécurité et distance d'arrêt
- Limitation de vitesse spécifique aux poids lourds
- Conduite de nuit par visibilité réduite et en condition hivernale

4. Respect des autres usagers

- Facteurs d'accidents de la route « ramasse »
- Facteurs aggravant concernant les poids lourds
- Spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, 2 roues)
- Mesures prises en faveur de la sécurité routière
- Prise en compte des intentions des autres usagers

5. Comportement en situation d'urgence

- Évaluer la situation
- Éviter le suraccident
- Prévenir

Formation théorique : 4H

Formation pratique : 4H

Total : 4H (th) + 4H (prat) = 8H

Thème n° 3 : Sécurité routière à l'arrêt - Maîtrise des règles de sécurité à l'arrêt

Objectif : Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à son environnement professionnel afin de prévenir les accidents à l'arrêt.

Contenu :

1. Manœuvres professionnelles

- Règles routières : stationnement et arrêt
- Mise à l'arrêt, stationnement du véhicule
- Ouverture des portes
- Déchargement et utilisation des moyens de manutention

2. Chargement du véhicule en fonction de la charge

- Calcul de la charge utile d'un véhicule ou d'un ensemble
- Calcul du volume utile
- Plan de chargement, équilibrage
- Stabilité du véhicule et centre de gravité
- Manipulation du hayon élévateur

-
- Types d'emballages et supports de charge
 - Respect des règles internes de chargement
3. Arrimage
- Principales catégories de marchandises nécessitant un arrimage
 - Techniques de calage et d'arrimage
 - Utilisation de sangles d'arrimage
 - Vérification des dispositifs d'arrimage
4. Principes ergonomiques en situation d'arrêt
- Gestes et postures à risques spécifiques à la distribution locale ou collecte/ « ramasse »
 - Position du corps dans l'espace
 - Importance du travail des muscles
 - Postures et coordination des gestes
 - Exercices de manutention
 - Protections individuelles

Total : 4H (th) + 4H (prat) = 8H

Thème n° 4 : Environnement du poste de travail : Respect des obligations et comportement dans la fonction

Objectif : Rappeler au chauffeur les obligations et vérifications se rapportant à la conduite d'un véhicule poids lourds.

Contenu :

Connaissances techniques

1. Aptitudes du chauffeur au regard de l'activité de conduite :
 - Rappel du respect des règles du code de la route
 - Suivi de la visite médicale obligatoire
 - Renouvellement de la validation du permis
 - Principes du permis à point
 - Permis de conduire et autres pièces d'identités

Formation théorique : 1H30

2. Hygiène de vie

- Choix de l'alimentation
- Effet de l'alcool
- Symptômes, causes et effets de la fatigue et du stress
- Cycle de base : activité/repos

Formation théorique : 2H

Connaissances administratives

3. Description et explication du métier chauffeur longue distance et réglementation transport européenne

4. Rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion du temps de conduite :

- Manipulation du sélecteur du chrono tachygraphe ou dispositif électronique
- Contrôle sur la route
 - Présentation des disques
 - Nécessité d'avoir une attestation
 - Sanction en cas de non utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification
 - Gestion des disques (durées, conservation....).

Formation théorique : 4H30 dont 2H d'étude de cas pratique en groupe

Total = 8H (th)

Total général : 21H (th) + 11H (prat) = 32H

Annexe 4 : Formation continue - FCOS

1- Formation continue des chauffeurs livreurs en distribution locale

Thème n° 1 : Rappel et actualisation des dispositions sur la prise en compte du véhicule et règles de sécurité à l'arrêt

Objectif :

Rappeler l'importance de vérifier la sécurité des équipements et du chargement du véhicule.

Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur-livreur en distribution locale à appliquer les règles de sécurité à l'arrêt.

Contenu :

1. Prise en compte du véhicule : rappel des règles élémentaires

- règles élémentaires d'entretien du véhicule : vérifications et contrôles qui incombent au chauffeur-livreur en distribution locale (moteur, pneumatiques, éclairages, contrôle des équipements de sécurité)

- attitude à adopter en cas de défaillance

2. Rappel des règles relatives au chargement du véhicule spécifique à l'activité de distribution locale

- plan de chargement, équilibrage, incompatibilités

- respect des règles internes et légales de chargement

- stabilité du véhicule et centre de gravité

- utilisation des sangles d'arrimage

- vérification des dispositifs d'arrimage

3. Rappel des manœuvres professionnelles à l'arrêt :

- ouverture des portes

- déchargement et utilisation des moyens de manutention

- manipulation du hayon élévateur

4. Rappel des principes ergonomiques en situation à l'arrêt

- gestes et postures à risques spécifiques à la distribution locale

- sécurité dans les opérations de manutention

- protections individuelles

Total : 2H (th) + 3H (prat) = 5H

Thème n° 2 : Rappel et actualisation des dispositions relatives à la conduite sûre et l'évitabilité des accidents

Objectif :

Par la pratique, rappeler au chauffeur-livreur en distribution locale des règles de sécurité à respecter pendant la conduite et adapter son comportement à son environnement professionnel afin de prévenir les accidents de la route.

Contenu :

1. Comportement des véhicules en mouvement

- forces s'appliquant aux véhicules en mouvement

- utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route

- distance de sécurité et distance d'arrêt

- limitations de vitesse spécifique aux poids lourds

2. Manœuvres et mise à l'arrêt

- mise à l'arrêt, stationnement du véhicule

- repérage des obstacles

- préparation de la manœuvre

- visibilité, les angles morts

- comportement et sécurité dans la manœuvre

- réalisation de manœuvres professionnelles

3. Maîtrise de la conduite

- anticipation dans la conduite

- utilisation de l'inertie du véhicule

- itinéraires accidentés
 - conduite de nuit, par visibilité réduite et en conditions hivernales
4. Rappel des contraintes de circulation
- vigilance des jours et heures à risques (heures de déjeuner, mercredi après-midi, week-end)
 - barrières de dégel

5. Rappel des règles relatives au respect des autres usagers

- facteurs d'accidents de la route
- facteurs aggravant concernant les poids lourds
- spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, 2 roues)

6. Rappel du comportement en situation d'urgence

- évaluer la situation
- éviter le suraccident
- prévenir

Total : 2H (th) + 4H (prat) = 6H

Thème n° 3 : Rappel et actualisation de l'environnement du poste de travail : Respect des obligations et comportement dans la fonction

Objectif :

Rappeler au chauffeur livreur en distribution locale les obligations et vérifications se rapportant à la conduite d'un véhicule poids lourd.

Par son comportement général et commercial, amener le chauffeur livreur en distribution locale à adopter une régularité dans son travail et développer la qualité de service et l'image de marque de l'entreprise.

Contenu :

Comportement

1. Rappel des règles d'hygiène de vie
 - choix de l'alimentation
 - effets de l'alcool, des médicaments, du tabac ou de toute substance susceptible de modifier le comportement
 - symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress
 - rôle important du cycle de base activité/repos

Environnement administratif

2. Rappel du respect des règles du code de la route
 - suivi de la visite médicale obligatoire
 - port du permis de conduire
3. Rappel des documents à conserver à bord du véhicule
 - vignette ou déclaration de taxe à l'essieu, attestation assurance
 - certificat d'agrément technique et sanitaire
 - attestation d'activité, carte de conducteur
 - disque chronotachygraphe ou carte mémoire
 - permis de conduire
 - documents d'accompagnement des produits (matières dangereuses....)
 - carte grise
 - protocole de sécurité
 - certificat technique de contrôle des mines

4. Rappel des règles relatives aux assurances

- sensibilisation sur le coût d'un accident de la route et ses conséquences
- rappel sur la responsabilité personnelle du chauffeur-livreur en distribution locale
- rédaction du constat amiable

Environnement social

5. Rappel de la description et de l'explication du métier de la distribution locale et rappel de la réglementation transport européenne

6. Rappel du rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion des temps de conduite en distribution locale

- manipulation du sélecteur du chrono tachygraphe ou dispositif électronique
- utilisation des feuilles d'enregistrement ou de la carte conducteur
- sanctions en cas de non utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification

Environnement commercial

7. Rappel des règles relatives aux attitudes du chauffeur-livreur en distribution locale et image de marque

- présentation physique : tenue, hygiène, vocabulaire
- propreté du véhicule
- comportement chez le client : respect des lieux, adaptation aux relations entreprise/client

8. Rappel des règles relatives à la qualité de service et disponibilité commerciale

- rôle de représentation de l'entreprise (pyramide inversée)
- conseils et écoute du client
- mise en place des produits chez le client en respect des spécificités des produits et du métier
- prise en compte et remonter des informations, réclamations

Total : 4H (th) + 30mn (prat) = 4H30mn

Total général : 16H dont 8H (th) et 8H (prat)

2- Organisation de la formation continue des chauffeurs longue distance

Thème n° 1 : Rappel et actualisation des caractéristiques techniques du véhicule pour une utilisation sécurisée

Objectif : utiliser rationnellement le véhicule en fonction de ses caractéristiques techniques.

Contenu :

Connaissances techniques

1. Caractéristiques techniques

- la chaîne cinématique
- les courbes de couples, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur
- la zone d'utilisation optimum du compte tours
- les diagrammes de recouvrement de rapports de la boîte de vitesses
- les vérifications et les contrôles qui incombent au chauffeur (des éclairages, moteur, pneumatiques, caisses frigorifiques, contrôle des équipements de sécurité)

2. Freinage, ABR, ralentisseurs, limiteur de vitesse

- les principes de fonctionnement du circuit de freinage pneumatique, de l'ABR, des ralentisseurs et du limiteur de vitesse
- utilisation combinée freins et ralentisseurs
- recherche du meilleur compromis vitesse, rapport de boîte, utilisation des moyens de ralentissement et de freinage lors des descentes
- attitude à adopter en cas de défaillance

3. Chargement

- forces s'appliquant aux véhicules en mouvement
- utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route

Connaissances administratives

4. Documents à bord du véhicule

- vignette ou déclaration de taxe à l'essieu, attestation assurance, euro vignette
- permis de conduire, carte grise, carnet d'entretien
- certificat d'agrément technique et sanitaire
- certificat technique de contrôle des mines
- attestation d'activité, carte conducteur
- disque chronotachygraphe ou carte mémoire
- documents d'accompagnement des produits

5. Assurance

-
- sensibilisation sur le coût d'un accident de la route et ses conséquences
 - rédaction du constat amiable
 - la responsabilité du chauffeur pour faute personnelle

Total : 2H (th) + 2H (prat) = 4H

Thème n° 2 : Rappel et actualisation de sécurité routière sur route - Évitabilité des accidents de la route

Objectif : Amener le chauffeur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à l'environnement professionnel

Contenu :

1. Règles de circulation routière

- restrictions et interdictions de circulation (autorisation des périodes de récoltes)
- utilisation d'infrastructures particulières (ronds-points, aménagements urbains, lits d'arrêts d'urgence)
- contrôles et sanctions

2. Manœuvres professionnelles

- anticipation et repérages obstacles
- préparation manœuvre
- visibilité, angles morts
- comportement et sécurité dans la manœuvre
- réalisation de manœuvres professionnelles

3. Condition de circulation

- vigilance des jours et heures à risques (heures de déjeuner, mercredi après-midi, vendredi)
- barrières de dégel
- distance de sécurité et distance d'arrêt
- limitation de vitesse spécifique aux poids lourds
- conduite de nuit par visibilité réduite et en condition hivernale

4. Respect des autres usagers

- facteurs d'accidents de la route « ramasse »
- facteurs aggravant concernant les poids lourds
- spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, 2 roues)
- mesures prises en faveur de la sécurité routière
- prise en compte des intentions des autres usagers

5. Comportement en situation d'urgence

- évaluer la situation
- éviter le suraccident
- prévenir

Total : 3H30 (th) + 3H30 (prat) = 7H

Thème n° 3 : Rappel et actualisation des règles de sécurité routière à l'arrêt - Maîtrise des règles de sécurité à l'arrêt

Objectif : Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à son environnement professionnel afin de prévenir les accidents à l'arrêt.

Contenu :

1. Manœuvres professionnelles

- règles routières : stationnement et arrêt
- mise à l'arrêt, stationnement du véhicule
- ouverture des portes
- déchargement et utilisation des moyens de manutention

2. Chargement du véhicule en fonction de la charge

- calcul de la charge utile d'un véhicule ou d'un ensemble
- calcul du volume utile
- plan de chargement, équilibrage

-
- stabilité du véhicule et centre de gravité
 - manipulation du hayon élévateur
 - types d'emballages et supports de charge
 - respect des règles internes de chargement

3. Arrimage

- principales catégories de marchandises nécessitant un arrimage
- techniques de calage et d'arrimage
- utilisation de sangles d'arrimage
- vérification des dispositifs d'arrimage

4. Principes ergonomiques en situation d'arrêt

- gestes et postures à risques spécifiques à la distribution locale
- position du corps dans l'espace
- importance du travail des muscles
- postures et coordination des gestes
- exercices de manutention
- protections individuelles

Total : 1H30 (th) + 2H (prat) = 3H30

Thème n° 4 : Rappel et actualisation de l'environnement du poste de travail : Respect des obligations et comportement dans la fonction

Objectif : Rappeler au chauffeur les obligations et vérifications se rapportant à la conduite d'un véhicule poids lourds.

Contenu :

Connaissances techniques

1. Aptitude du chauffeur au regard de l'activité de conduite

- rappel du respect des règles du code de la route
- suivi de la visite médicale obligatoire
- renouvellement de la validation du permis
- principes du permis à point
- permis de conduire et autres pièces d'identités

2. Hygiène de vie

- choix de l'alimentation
- effet de l'alcool
- symptômes, causes et effets de la fatigue et du stress
- cycle de base : activité/repos

Connaissances administratives

3. Description et explication du métier chauffeur longue distance et réglementation transport européenne

4. Rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion du temps de conduite

- manipulation du sélecteur du chrono tachygraphe ou dispositif électronique
- contrôle sur la route
- présentation des disques
- nécessité d'avoir une attestation
- sanction en cas de non utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification
- gestion des disques (durées, conservation....).

Total = 1H30

Total général : 8H30 (th) + 7H30 (prat) = 16H

Formation de 10H pour les CDD (en entreprise)

Rappel et actualisation des règles de sécurité routière, de sécurité à l'arrêt et de la réglementation

1. Prise en compte du véhicule

-
- les vérifications et les contrôles qui incombent au chauffeur (les éclairages, moteur, pneumatiques, contrôles des équipements de sécurité ..)
 - vérifications des documents à bord du véhicule

Formation théorique : 1/2 h

Formation pratique : 1/2 h

2. La sécurité routière sur la route

- règles de circulation routière
- manœuvres professionnelles
- conditions de circulation
- respect des autres usagers
- comportement en situation d'urgence

Formation théorique : 1 h

Formation pratique : 1 h

3. La sécurité routière à l'arrêt

- manœuvres professionnelles
- chargement du véhicule en fonction de la charge
- arrimage
- principes ergonomiques en situation d'arrêt

Formation pratique : 5 h

4. Environnement du poste de travail

Comportement

- aptitude du chauffeur au regard de l'activité de conduite
- hygiène de vie

Environnement social

- rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion du temps de conduite

Formation théorique : 2 h

Total général : 3H30 (th) + 6H30 (prat) = 10H

Modules complémentaires optionnels

Pour chaque module, 1 journée de formation avec alternance de théorie et d'étude de cas pratiques en groupe.

Module 1 : La chaîne du froid

Objectif : Amener le chauffeur à appliquer les règles spécifiques à la chaîne du froid.

Contenu :

- Respect de la chaîne du froid
- Étude du groupe frigorifique
- Dégivrage manuel
- Utilisation du système ultrafresh ou modulation de température
- Température optimum
- Incompatibilité entre les produits
- Exceptionnellement, congélation

Module 2 : Transport international

Objectif : Amener le chauffeur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement et connaître la législation dans son environnement international.

Contenu :

- Signalisation routière des autres pays de l'Union Européenne
- Législation pour le transport international
- Autorisations de transport international
- Obligations de la CMR

-
- Rédaction de la Lettre de Voiture Internationale
 - Franchissement des frontières

Module 3 : Environnement commercial

Objectif : Développer la qualité de service et l'image de marque de l'entreprise, par le comportement général et commercial du chauffeur.

Contenu :

1. Attitudes du chauffeur et image de marque :
 - Présentation physique : tenue, hygiène, vocabulaire
 - Propreté du véhicule
 - Comportement chez le client : respect des lieux, adaptation aux relations entreprise/client
2. Qualité de service et disponibilité commerciale :
 - Rôle de représentation de l'entreprise (pyramide inversée)
 - Conseils et écoute du client
 - Prendre en compte et remonter les informations, réclamations.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Accord du 7 juin 2001

[Étendu par arrêté du 9 avril 2002, JO 20 avril 2002 à l'exception du secteur des légumes frais prêts à l'emploi exclu de l'extension]

Article 1

En application des accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969, du 20 octobre 1986 sur l'emploi, du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnel modifié par les avenants du 8 février 1992 et du 5 juillet 1994 et de la loi du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi, les organisations signataires conviennent d'instituer une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Expédition et d'Exportation de Fruits & Légumes.

Article 2

Cette Commission est composée comme suit :

- un Collège Salariés, comprenant 1 représentant de chacune des organisations signataires du présent accord,
- un Collège Employeurs, comprenant le même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

Article 3

Cette Commission a pour projet :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la profession et d'en suivre l'évolution,
- d'examiner en cas de licenciements collectifs de plus de 10 salariés les conditions de mise en oeuvre de reclassements et de réadaptation.
- dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et de suivre les formations mises en place dans le cadre de la Convention Collective Nationale ou celles qui pourraient être mises en place.

Article 4

Cette Commission se réunit au minimum une fois par an.

Elle peut également se réunir à la demande d'une des organisations signataires.

Article 5

Le texte du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-1du Code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues à l'Article L. 132-10du Code du Travail.

L'extension sera demandée par l'Association Nationale des Expéditeurs & Exportateurs de Fruits & Légumes (ANEEFEL).

Accord du 18 avril 2007

[Étendu par arr. 10 déc. 2007, JO 18 déc.]

Article 1

Les organisations signataires conviennent de modifier la composition et le fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Expédition et d'Exportation de Fruits & Légumes instituée par l'Accord du 7 juin 2001 (étendue par Arrêté du 9 avril 2002), afin d'intégrer les activités spécifiques du Secteur des Légumes Frais Prêts à l'Emploi.

Article 2

La Commission est composée comme suit :

- un Collège Salariés, comprenant 2 représentants de chacune des organisations signataires du présent accord, l'un représentant l'Expédition-Exportation de Fruits et Légumes, l'autre le Secteur des Légumes Frais Prêts à l'Emploi.
- un Collège Employeurs, comprenant le même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

Article 3

En cas de vote, chaque organisation représentative dispose d'une voix, et le Collège Employeurs du même nombre.

Article 4

Cette Commission se réunit au minimum une fois par an.

Elle peut également se réunir à la demande d'une des organisations signataires.

Afin de prendre en compte la représentativité du secteur, des groupes de travail spécifiques peuvent être mis en œuvre, notamment «Expédition de Fruits et Légumes» et «Légumes Frais Prêts à l'Emploi».

Les dispositions de l'Article 7 de la CCN s'appliquent aux réunions visées au présent Article. Elles ne s'appliquent qu'une fois dans le cas où plusieurs réunions paritaires se tiendraient le même jour.

Article 5

Le texte du présent accord, établi conformément à l'Article L. 132-1 du Code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues à l'Article L. 132-10 du Code du Travail.

L'extension sera demandée par l'Association Nationale des Expéditeurs & Exportateurs de Fruits & Légumes (ANEEFEL).

Formation professionnelle «Légumes frais prêts à l'emploi»

Accord du 18 avril 2006

[Étendu par arr. 12 févr. 2007, JO 25 févr. mod. par arr. 1^{er} mars 2007, JO 9 mars, applicable à compter du surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension]

Préambule - Objet du présent accord

L'accès à la formation professionnelle constitue pour les salariés une opportunité d'évolution professionnelle et d'enrichissement personnel.

Trouver un juste équilibre entre les besoins des entreprises et les aspirations professionnelles des salariés est un exercice difficile mais nécessaire pour que les entreprises puissent développer leurs activités et créer des emplois.

La politique de formation professionnelle doit concourir à accroître le niveau de qualification de l'ensemble du personnel en développant leurs compétences professionnelles.

Compte tenu de la réforme de la formation professionnelle, les organisations signataires du présent accord se sont attachées à définir les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Cet accord permet aux entreprises et aux salariés de disposer d'éléments permettant de bâtir de réels parcours de professionnalisation pour les salariés.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que l'amélioration et la lisibilité du système de formation sont néces-

saires afin de le rendre plus effectif et de mieux répondre aux enjeux de la formation.

Enfin, il est primordial de trouver une articulation harmonieuse entre les différentes actions de formation actuelles et les nouvelles modalités définies par la réforme de la formation professionnelle.

Le présent accord a pour objectif :

- De préciser le mode de financement de la formation professionnelle ainsi que la désignation de l'organisme collecteur ;
- De déterminer les modalités de mise en place dudit observatoire des métiers et des qualifications ;
- De définir les modalités de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation ;
- De définir les conditions de fonctionnement du DIF.

1. Financement de la formation professionnelle et désignation de l'organisme collecteur

(Art. exclu de l'extension par arr. 12 fevr. 2007, JO 25 fevr. mod. par arr. 1^{er} mars 2007, JO 9 mars)

Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'OPCA, le développement des actions de formation des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à Intergros avant le 1^{er} mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation, sous déduction des dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du Code du travail, durant l'année d'assujettissement, directement réalisées par elles-mêmes, et des sommes versées à l'organisme collecteur OPCA 2 ; cette dernière possibilité étant ouverte aux seuls adhérents actuels.

Au cas où l'entreprise ne se serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement égal au reliquat constaté serait à faire à Intergros, le 28 février suivant.

Lesdites entreprises seront tenues également de verser à l'OPCA Intergros, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, 50 % de leur obligation légale au titre des actions de professionnalisation et des actions menées au titre du droit individuel à la formation ; sous réserve du versement d'une telle somme à l'organisme collecteur OPCA 2, possibilité ouverte aux seuls adhérents actuels.

2. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les parties signataires conviennent d'adhérer à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications géré par Intergros.

Il a notamment pour mission :

- De déterminer les qualifications prévisibles ;
- D'opérer un travail d'analyse sur les métiers en établissant un répertoire, véritable dictionnaire des métiers spécifiques à la branche, ordonné selon les définitions déjà établies et décrivant pour chaque métier la mission, les activités, le niveau d'accès, et les compétences requises (savoir-faire principaux et connaissances associées à ces savoir-faire) ;
- De participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et éventuellement de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification ;
- De suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle.

Il est créé un comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises. Il se réunit deux fois par an.

Il est confié à Intergros, la création et la gestion du Comité paritaire de pilotage dudit observatoire.

3. Contrats et périodes de professionnalisation

3.1) Contrats de professionnalisation

3.1.1- Objet des contrats de professionnalisation

À compter du 1^{er} octobre 2004, les contrats de professionnalisation, ouverts aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi, se substituent aux contrats en alternance.

Ces contrats de professionnalisation ont pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion de leur bénéficiaire, en leur permettant d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du Code du travail.

Le contrat de professionnalisation permet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue par les classifications de l'annexe particulière du 7 février 1995 «Légumes frais prêts à l'emploi» de la convention collective nationale Expédition et exportation de fruits et légumes et la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et visée au répertoire national des certifications professionnelles.

Le contrat de professionnalisation est basé sur les principes suivants :

- L'élaboration du parcours de formation en fonction des connaissances et particularités des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- Une alternance alliant des séquences de formation, d'évaluation et d'accompagnement du bénéficiaire du contrat et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la qualification recherchée ;
- Une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

L'action de professionnalisation peut soit faire l'objet d'un contrat à durée déterminée soit se situer au début d'un contrat à durée indéterminée. Elle est d'une durée maximale de 24 mois.

3.1.2- Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Cette rémunération ne peut être inférieure à 65 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans, et 75 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 85 % du SMIC, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ni à 90 % de la rémunération conventionnelle minimale.

3.2) Les périodes de professionnalisation

3.2.1- Objet des périodes de professionnalisation

Des périodes de professionnalisation sont également ouvertes au profit des salariés.

Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée :

- Actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois et de participer au développement de leurs compétences,
- Actions de promotion ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée,
- Actions de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité.

Les périodes de professionnalisation peuvent permettre également aux salariés d'acquérir :

- Soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- Soit une qualification reconnue dans les classifications de l'annexe particulière du 7 février 1995 «Légumes frais prêts à l'emploi» de la convention collective nationale Expédition et Exportation de Fruits et Légumes.

La période de professionnalisation peut donner lieu, préalablement ou postérieurement à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience réalisée pendant le temps de travail.

3.2.2- Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Les catégories de salariés bénéficiaires de ces périodes de professionnalisation sont les suivantes :

- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- Les salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'un an d'ancienneté minimum ;
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- Les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé maternité ainsi que les hommes et les femmes après un congé parental ;
- Les salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- Les salariés en situation de changement de filière professionnelle ;
- Les salariés visés par une promotion ou une évolution vers des responsabilités d'encadrement ;

— Les salariés visés par l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du code du Travail du fait de leur handicap.

Des périodes de professionnalisation seront ouvertes à ceux qui ne disposent pas d'un premier niveau de qualification. Elles doivent permettre aux salariés ne disposant pas d'un niveau de formation initiale suffisant d'acquérir les savoirs de base indispensables en matière de maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul.

3.2.3- Modalités de mise en œuvre des périodes de professionnalisation

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

— À la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives aux nombres de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, lorsqu'il aboutit à l'absence simultané, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés.

— À la décision financière de l'OPCA de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA.

4. Droit individuel à la formation (DIF)

4.1) Définition

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie, conformément à l'article L. 933-1 du code du travail, chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis et sera arrondie à l'heure supérieure, à l'exception des salariés dont la durée du travail est égale ou supérieure à 3/5^{èmes} de la durée légale du travail qui bénéficient d'un droit à DIF de 20 heures par année.

Le cumul des droits est ouvert sur une période de six ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

4.2) Modalités de mise en œuvre

Les droits sont acquis au titre de l'année civile.

Au titre de l'année 2004, tout salarié ayant une année d'ancienneté au 6 mai 2004, bénéficiera, au 31 décembre 2004, d'un crédit de 14 heures au titre du DIF. Pour ouvrir la possibilité à tout salarié de bénéficier de son DIF, ce dernier devra avoir cumulé un crédit de 20 heures au minimum.

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au cours du 1^{er} trimestre de l'année civile suivante. Un document sera remis au plus tard avec le dernier bulletin de paye du trimestre concerné.

Le droit individuel à la formation pourra s'exercer en tout ou en partie pendant le temps de travail, et de préférence pendant les périodes de faible activité, si elles existent. Un bilan sera établi tous les 3 ans.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de base. Dans ce cas, s'il y a accord sur la formation, le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son droit individuel à la formation (DIF).

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 févr. 2007, JO 25 févr. mod. par arr. 1^{er} mars 2007, JO 9 mars)

Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son DIF, l'entreprise, ou l'OPCA dont elle aura fait le choix ou auquel elle adhère, sont tenus de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son DIF, le montant de l'allocation formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation

visés à l'article 3.1 du présent accord.

5. Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation ou d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 stagiaires. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

6. Application

Les parties signataires conviennent que les entreprises et les établissements ne pourront pas, par accord d'entreprise ou d'établissement, déroger aux dispositions définies ci-dessus, sauf de manière plus favorable.

7. Durée, dépôt, entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties, et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent accord entrera en application le surlendemain du jour de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Désignation de l'Opérateur de Compétences (OPCO) Accord du 15 février 2019

[Non étendu, applicable à compter du 15 fevr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

FNAF CGT.

Les parties signataires, ont arrêté les dispositions suivantes :

Vu,

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

La déclaration d'intention des partenaires sociaux du 28 décembre 2018,

Article 1 *Objet*

Les partenaires sociaux de la branche désignent l'OPCO OCAPIAT comme Opérateur de compétences de la branche de l'Expédition Exportation de Fruits et Légumes, à travers la section du commerce agricole figurant dans l'accord constitutif de l'OPCO 1.

La branche rappelle l'importance de rester acteur dans le développement de la formation professionnelle et s'engage à poursuivre avec la même énergie, professionnalisme et exigence, les différentes actions en matière de formation professionnelle menées depuis ces dernières années pour les salariés et les entreprises de la branche.

Article 2 ***Champ d'application***

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 17 décembre 1985, étendue le 24 avril 1986 et modifiée et complétée par l'avenant N° 3 du 7 février 1995.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3 ***Sécurisation juridique***

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche de l'Expédition Exportation de Fruits et Légumes

Article 4 ***Révision et durée***

Le présent accord peut être révisé dans les conditions légales.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 ***Date d'application***

Le présent accord entre en vigueur au 15 février 2019

Article 6 ***Dépôt et demande d'extension***

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

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)

Mise à la retraite avant 65 ans **Accord du 14 juin 2006**

[Étendu par arr. 29 janv. 2007, JO 6 févr., applicable à compter de son extension]

Mod. par Avenant n° 16, 2 juin 2021, étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 15 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois du trimestre suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FNAF CGT.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le droit fil des dispositions de l'article L. 122-14-13 du Code du travail modifié par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Il a pour objet de détailler les modalités de la mise à la retraite des salariés dès l'âge de 60 ans, dès lors que ceux-ci peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale, et à la condition que soient mises en œuvre des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle.

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises traitant, élaborant, préparant et commercialisant les produits désignés sous l'appellation «légumes frais prêts à l'emploi».

Article 2 **Modalités de départ en retraite**

Article 2.1

(Avenant n° 16 du 2 juin 2021, spécifique à la 4^{ème} gamme) - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié peut prendre l'initiative de quitter volontairement son emploi pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, sous réserve de respecter le préavis applicable, conformément à l'article L. 122-6 du Code du travail.

Il bénéficie alors d'une indemnité de départ en retraite dont le montant est déterminé comme suit :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Article 2.2

Mise à la retraite avant 65 ans

(Art. exclu de l'extension par arr. 29 janv. 2007, JO 6 févr.)

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans, sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'articleL. 351-1 du Code de la sécurité sociale (soit 60 ans), et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale et des régimes de retraite complémentaire.

Toute décision de mise à la retraite devra être assortie du respect d'un délai de prévenance de 6 mois sauf accord des parties.

Article 3 **Contreparties**

(Art. exclu de l'extension par arr. 29 janv. 2007, JO 6 févr.)

Article 3.1

Contreparties en terme de majoration de l'indemnité de mise à la retraite

La convention collective «Expédition et exportation fruits et légumes» ne comporte pas d'article relatif à la mise à la retraite.

En conséquence, les salariés faisant l'objet d'une mise à la retraite ont droit au versement d'une indemnité de départ en retraite correspondant à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'articleL. 122-9 du Code du travail.

Il a été convenu de majorer celle-ci selon les modalités suivantes :

- Ancienneté < 10 ans : application des dispositions légales ;*
- 10 ans ≤ Ancienneté < 20 ans : majoration de 10 % de l'indemnité légale ;*
- 20 ans ≤ Ancienneté < 30 ans : majoration de 15 % de l'indemnité légale ;*
- Ancienneté ≥ 30 ans : majoration de 20 % de l'indemnité légale.*

Article 3.2 **Contreparties en terme d'emploi**

La mise à la retraite de tout salarié avant l'âge de 65 ans devra s'accompagner de la mise en œuvre de l'une des mesures suivantes, au niveau soit de l'entreprise soit du Groupe auquel elle appartient :

- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation, à raison d'une embauche pour une mise à la retraite ;*
- conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée, à raison d'une embauche pour une mise à la retraite.*

La conclusion du contrat de travail à durée indéterminée devra intervenir dans un délai d'un an suivant la date de notification de la mise à la retraite. Elle pourra également intervenir dans les 6 mois précédents, notamment pour permettre la transmission des compétences.

Les recrutements sous forme de contrat de travail à durée déterminée ne seront pas pris en compte. Les recrute-

ments sous forme de contrat de travail à temps partiel seront eux comptabilisés au prorata de leur durée. La compensation est exclue pour les entreprises connaissant des difficultés économiques. Les reclassements opérés, le cas échéant, dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, seront considérés comme des contreparties en terme d'emploi.

Article 3.3 **Entretien professionnel de deuxième partie de carrière**

Tout salarié a droit, dans les conditions prévues à l'article 5 de l'Accord National Interprofessionnel du 13 octobre 2005, à un entretien de deuxième partie de carrière.

Article 4 **Bilan d'application de l'accord**

Un bilan d'application du présent accord sera annexé à chaque rapport de branche.

Article 5 **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent avenant prend effet à sa date d'extension. Il appartiendra à la partie la plus diligente de procéder à son extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la Direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au Secrétariat-greffé du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Emploi des seniors **Accord du 20 novembre 2009**

[Étendu par arr. 10 mars. 2010, JO 18 mars]

Préambule

Le présent accord porte sur l'objectif de maintien dans l'emploi des Seniors comme facteurs d'amélioration de développement économique et social. Les partenaires sociaux de la branche considèrent qu'il est indispensable de préserver les savoirs faire et transmettre les compétences, de lutter contre toute forme de discrimination et favoriser une rémunération et une retraite convenable.

Les partenaires sociaux conviennent que l'ensemble des domaines d'action évoqués dans le Décret N° 2009-560 du 20 mai 2009 sont importants et peuvent constituer un tout pour certains salariés.

Il est donc convenu que, dans le cadre de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, tout comme celui de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, un entretien avec le salarié permette également de s'attacher à l'ensemble des actions prioritaires telles que l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité et le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation.

Ainsi, nonobstant les objectifs prioritaires retenus ci-après, une attention particulière sera portée :

1 — dans le cadre de la CPNEFP sur la formation des seniors (taux d'accès à la formation, besoins et périodes de professionnalisation...)

2 — à inciter les entreprises à solliciter l'ANACT et les CRAM pour les aider à dresser l'état des lieux des métiers liés à la manutention, à la répétition des gestes, à des postures contraignantes et à une charge psychologique importante pour les populations au-delà de 50 ans.

Champ d'Application

Les dispositions de l'accord s'appliquent à toute entreprise ou groupe d'entreprise de 50 à 300 salariés relevant du champ d'application de la CCN Expédition Exportation de Fruits et Légumes.

Toute entreprise de moins de 50 salariés pourra décider d'appliquer l'accord de façon volontaire.

Information des Entreprises et des Salariés

L'accord sera diffusé par voie numérique dès sa signature.

Chaque entreprise concernée le porte à la connaissance de ses salariés par tout moyen à sa convenance.

A. Objectif Chiffré Global

Maintien dans l'emploi des salariés (55 ans et plus) :

Chaque entreprise s'engage à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus. Les signataires invitent les entreprises à ne pas favoriser les départs avant l'âge légal de la retraite.

La Branche retiendra comme objectif chiffré d'augmenter de 1 point le taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus. Compte-tenu des données fournies par l'Observatoire des Métiers et des Qualifications, le taux d'emploi est estimé entre 8 et 10 % (8 % de 55 ans et plus en 2008).

Un état sera fait à la fin de l'année 2010 pour constater le taux réel et repositionner l'objectif le cas échéant.

Chaque année, le Comité de suivi se verra présenter :

- L'Observation annuelle de la pyramide des âges, avec une répartition par tranche d'âges tous les 5 ans à partir de 45 ans.
- L'âge moyen des départs à la retraite.

B. Objectif Prioritaire : Anticipation de l'Évolution des Carrières Professionnelles

Favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée ; remotiver les salariés en les accompagnants dans leur seconde ou troisième partie de carrière

3 Chaque salarié a droit, dès son 45^{ème} anniversaire et ensuite à sa demande tous les 3 ans (ou plus tôt à la demande du salarié) à un entretien de seconde partie de carrière (lequel se tiendra sur son temps de travail) destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique et en concertation avec le responsable RH, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle, ses projets professionnels et ses conditions de travail.

Cet entretien est distinct des entretiens d'évaluation et a lieu sur l'initiative du salarié ou de l'entreprise. Il est mené par la hiérarchie en lien avec le service RH et ce, au plus dans les 4 mois qui suivent la demande du salarié. Cet entretien donne lieu à l'établissement d'un compte-rendu écrit dont un exemplaire est remis au salarié dans le respect de la confidentialité et au service RH. Le compte-rendu résume les souhaits du salarié sur les thèmes évoqués lors de l'entretien et les perspectives de développement et d'évolution convenus avec sa hiérarchie.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés :

- Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation (notamment au regard de l'initiative du salarié pour l'utilisation de son Droit Individuel à la Formation, du temps de travail et des éventuels engagements réciproques du salarié et de l'employeur),
- les objectifs de développement professionnel du salarié,
- les souhaits de mobilité du salarié
- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise.

Les partenaires de la Branche s'engagent sur l'élaboration d'un guide mis à disposition des employeurs pour la mise en œuvre des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière .

Les demandes d'entretien de seconde partie de carrière à la demande des salariés ne pourront être refusées.

3 Les Partenaires sociaux s'engagent dans les actions de valorisation des travaux de l'observatoire prospectif des Métiers et des Qualifications.

La diffusion des informations auprès des entreprises et des salariés sera renforcée.

Ainsi, la cartographie des métiers, les fiches métiers et l'analyse prospective réalisées pour la branche dans le cadre de l'Observatoire des Métiers feront l'objet d'une large diffusion, afin d'aider notamment les parcours professionnels de seconde partie de carrière.

3 Les partenaires sociaux souhaitent que les salariés puissent valoriser l'expérience et les compétences acquises. L'accès aux démarches telles que les actions de professionnalisation, la Validation des Acquis par l'Expérience, le Droit Individuel à la Formation, le Bilan de compétence sera prioritaire pour les salariés de plus de 45 ans.

L'objectif est de faire progresser la part de ces salariés dans les dispositifs.

Les demandes de Droit Individuel à la Formation des salariés de 55 ans et plus pour effectuer un bilan de compétence ne pourront être refusées.

Afin d'apprecier le suivi de ces mesures, les indicateurs suivants sont retenus :

- Le nombre ou part des salariés de 45 ans ayant eu accès à différents outils (congés formation, entretiens professionnels, bilans de compétences, VAE...), avec un focus particulier sur les 55 ans et plus,
- Le nombre et évolution des formations suivies par les salariés de plus de 45 ans

Ces deux indicateurs seront examinés annuellement par le Comité de suivi.

Par ailleurs, un bilan sera fait sur les indicateurs suivants :

-
- Le Nombre de guides d'entretiens diffusés
 - La Mesure de la diffusion des travaux de l'Observatoire auprès des entreprises et des salariés
 - La Mesure de l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité le cas échéant
 - Des Actions de l'entreprise visant à l'amélioration des conditions (réduction du bruit, amélioration du travail sur écran...), les moyens mobilisés et nombre de salariés ayant bénéficié de ces mesures.

C. Objectif Prioritaire de l'Aménagement des Fins de Carrière et de la Transition entre Activité et Retraite

Accompagner les fins de carrière en prévenant la pénibilité des tâches relatives au parcours du salarié ; faciliter le transfert des compétences entre générations

3 Un entretien est prévu avec le salarié à partir de 55 ans, sur son temps de travail, avec proposition de différentes options : maintien au même poste de travail en aménageant celui-ci si nécessaire, évolution vers une fonction de tuteur et travail en binôme avec un nouveau salarié, évolution professionnelle par une formation à un autre métier n'ayant pas de pénibilité, aménagement ou réduction du temps de travail.

3 Une information doit être communiquée sur les dispositions nouvelles en matière de retraite (retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote...). Les salariés bénéficieront d'une formation relative à la cessation d'activité professionnelle : démarches administratives et réorientation de la vie du salarié, qui pourra être suivie dans le cadre du Droit Individuel à la Formation.

3 Les signataires de l'accord recommandent aux entreprises de faciliter l'accès au temps partiel choisi des salariés à partir de 55 ans.

3 Le travailleur de nuit de 55 ans et plus, qui compte plus de 5 ans dans l'ancienneté, pourra prétendre à un poste jour, ou pourra voir sa prise de poste retardée en période jour.

L'objectif fixé est que 50 % des demandes de travailleurs de nuit pour passer à un poste jour ou voir sa prise de poste avancée soient satisfaites dans les 3 ans.

3 Une attention particulière sera portée aux salariés de 55 ans et plus dont l'état de santé le nécessiterait (et particulièrement un handicap lourd tel que reconnu par la direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)

Ils pourront alors bénéficier :

- d'horaires adaptés à leur propre situation,
- d'allongement des pauses.
- de reclassement avec leur accord à un poste dont le statut est inférieur à l'initial avec maintien de salaire.

Ils bénéficieront de l'ouverture au temps partiel choisi avant l'âge de 55 ans.

Afin d'apprecier le suivi de ces mesures, les indicateurs suivants sont retenus :

- Le Nombre (ou part) de salariés ayant opté pour un aménagement du temps de travail
- Le Nombre de salariés recrutés en cumul emploi-retraite
- L'Âge moyen de la cessation d'activité de 55 ans et plus
- Le nombre de demandes de travailleurs de nuit de 55 ans et plus pour faire évoluer leur poste et les suites accordées

Ils seront examinés annuellement au Comité de Suivi.

D. Transmission des Savoirs et des Compétences et Développement du Tutorat

Encourager les salariés de 50 ans et plus, expérimentés, pour exercer des fonctions tutorales

Les partenaires sociaux souhaitent que soient diffusés les outils pratiques de l'OPCA pour développer les fonctions de tuteur.

Cette diffusion sera réalisée par un envoi personnalisé de documents d'information et pédagogiques sur la fonction de tuteur et la formation interne.

Pour être menée de façon efficace, et bien cadrée, la fonction de tuteur doit répondre aux principes suivants :

- La fonction est basée sur le volontariat du salarié
- Chaque tuteur a au maximum deux stagiaires simultanément
- La fonction de tuteur ne doit pas entraîner de charge de travail supplémentaire pour le salarié et ne pas constituer une fonction à temps plein ; la plage horaire sera déterminée dans le planning hebdomadaire.

La Formation des tuteurs est obligatoire. Le tuteur bénéficiera d'une prime pour l'exercice de ses fonctions tutorales.

L'objectif est de faire progresser la formation des tuteurs de plus de 50 ans de 10 % sur les 3 ans

Afin d'apprécier le suivi de ces mesures, l'indicateur suivant est retenu :

— Le Nombre de tuteurs formés

Il sera examiné annuellement par le Comité de Suivi.

Commission de suivi de l'accord

Les membres de la Commission Paritaire se réunissent au minimum 1 fois par an pour apprécier son application dans les entreprises, établir un bilan annuel sur la base des indicateurs associés et apporter d'éventuelles adaptations aux mesures contenues dans l'accord.

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, et entre en vigueur à la date de sa signature. Les parties signataires en demandent l'extension.

Protection sociale complémentaire Accord du 18 septembre 2024

[Étendu par arr. 16 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CFE CGC AGRO ;

CGT.

il a été décidé les mesures suivantes :

Préambule

Depuis le 1^{er} janvier 2019, régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco ont fusionné.

Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 se sont substituées aux dispositions antérieures fixées par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (en particulier les articles 4, 4bis et 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947).

Le décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 est venu «adapter et actualiser les références aux conventions et accords interprofessionnels relatifs aux garanties de prévoyance des salariés mentionnées aux articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale afin de tenir compte de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres». À ce titre, il permet aux branches professionnelles, pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire, de pouvoir assimiler à des cadres des catégories de salariés ne correspondant pas aux définitions établies par l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précités, dès lors que l'accord définissant cette catégorie est validée par la commission paritaire rattachée à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Dans la branche des entreprises de l'expédition et de l'exportation de fruits et légumes, hors les entreprise du secteur des «légumes frais prêts à l'emploi», l'accord de classification des emplois du 25 avril 2016, a déterminé trois catégories professionnelles :

— Ouvriers/employés : Niveaux I à V

— Techniciens/Agents de maîtrise : Niveaux I et II

— Cadres : Niveaux I et II

Les emplois relevant de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise niveaux I et II ont la possibilité de pouvoir relever de la retraite et de la prévoyance cadre au titre de l'article 5 de l'accord de classification des emplois du 25 avril 2016 et de l'article 1 de l'avenant n° 16 portant sur le régime de prévoyance et le régime d'indemnité de départ à la retraite du 2 juin 2021.

Afin d'être en conformité avec les nouvelles dispositions, de sécuriser l'existant, et dans l'objectif de permettre aux salariés et employeurs de continuer à bénéficier à partir du 1^{er} janvier 2025, sans discontinuité, des mêmes droits

et garanties dans le cadre des régimes de protection sociale complémentaire à caractère collectif qui leurs sont applicables, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de l'expédition et de l'exportation de fruits et légumes, hors les entreprises du secteur des «légumes frais prêts à l'emploi» ont décidé d'adopter les dispositions qui suivent.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent toutefois attirer l'attention des entreprises sur la nécessité de mise en conformité de leurs propres actes juridiques instituant leurs régimes de protection sociale complémentaire collectifs avant le 1^{er} janvier 2025.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord collectif s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises de l'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, hors les entreprises du secteur des «légumes frais prêts à l'emploi» car elles bénéficient d'une classification particulière prévue par l'Annexe du 7 février 1995 étendue par arrêté du 9 octobre 1995, modifié par avenant du 16 janvier 2013.

Article 2 Catégories de salariés

Les dispositions prévues au présent article valent uniquement pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaires mises en œuvre au titre de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et ne sauraient étendre aux salariés non-cadres visés ci-après les dispositions conventionnelles spécifiques aux salariés cadres de la convention collective nationale des entreprises de l'expédition et d'exportation de fruits et légumes.

Article 2.1 Les salariés cadres

Pour l'application des dispositions prévues à l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant des niveaux I et II au titre de l'article 2.4 de l'accord de classification des emplois du 25 avril 2016 des entreprises de l'expédition et de l'exportation de fruits et légumes, hors les entreprises du secteur des «légumes frais prêts à l'emploi».

Article 2.2 Les salariés non-cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1 1^o du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'intégration à la catégorie des cadres pour les régimes de protection sociale complémentaire collectifs, sont visés les techniciens et agents de maîtrise des niveaux I et II définis par l'article 2.4 de l'accord de classification des emplois du 25 avril 2016 des entreprises de l'expédition et de l'exportation de fruits et légumes, hors les entreprises du secteur des «légumes frais prêts à l'emploi».

Au regard de l'article 2.4 de l'accord de classification des emplois du 25 avril 2016 et pour permettre aux salariés de continuer à disposer des garanties collectives dont ils bénéficiaient antérieurement au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, il est décidé que les techniciens et agents de maîtrise niveaux I et II peuvent être rattachés au régime des cadres.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres dispositions collectives spécifiques aux cadres.

Article 3 Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Toutefois, la taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet du présent accord, qui concerne indistinctement l'ensemble des salariés du secteur, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés et ne nécessite pas d'adaptation en fonction de la taille des entreprises.

Article 4 Durée - Entrée en vigueur

Le présent accord est conçu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté au Journal Officiel.

En application de l'article R. 242-1-1 1^o alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les dispositions de l'article 3 du présent accord s'appliqueront à compter de l'agrément du présent accord par la Commission dédiée de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Article 5

Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 6

Agrément - Dépôt - Extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément auprès de la commission paritaire de l'APEC, l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 18 décembre 2024

[Étendu par arr. 16 mai 2025, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFTC ;

CFE CGC ;

CGT.

Il a été décidé les mesures suivantes :

Préambule

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco ont fusionné.

Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 se sont substituées aux dispositions antérieures fixées par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (en particulier les articles 4, 4bis et 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947).

Le décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 est venu «adapter et actualiser les références aux conventions et accords interprofessionnels relatifs aux garanties de prévoyance des salariés mentionnées aux articles R 242-1-1 et R 242-1-2 du code de la sécurité sociale afin de tenir compte de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres». À ce titre, il permet aux branches professionnelles, pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire, de pouvoir assimiler à des cadres des catégories de salariés ne correspondant pas aux définitions établies par l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précités, dès lors que l'accord définissant cette catégorie est validée par la commission paritaire rattachée à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Dans la branche des entreprises de l'expédition et de l'exportation de fruits et légumes, la classification des emplois spécifique aux entreprises du secteur prévue aux articles 2 à 4 de l'annexe du 7 février 1995 étendue par arrêté du 9 octobre 1995 et modifiée par avenant du 16 janvier 2013 étendue par arrêté du 8 avril 2014, précise que les emplois sont regroupés en trois grandes catégories professionnelles selon onze niveaux répartis de la manière suivante :

- Ouvriers/Employés : Niveaux I à V
- Techniciens, Agents de maîtrise : Niveaux VI et VII
- Cadres : Niveaux VIII à XI

L'annexe du 7 février 1995 ne prévoit pas pour les salariés non-cadres de possibilités d'accès aux régimes de protection sociale complémentaire collectifs des salariés cadres.

Afin d'être en conformité avec les nouvelles dispositions, de sécuriser l'existant, et dans l'objectif de permettre aux salariés et employeurs de continuer à bénéficier à partir du 1^{er} janvier 2025, sans discontinuité, des mêmes droits et garanties dans le cadre des régimes de protection sociale complémentaire à caractère collectif qui leurs sont applicables, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de l'expédition et de l'exportation de fruits et légumes ont décidé d'adopter les dispositions qui suivent.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent toutefois attirer l'attention des entreprises sur la nécessité de mise en conformité de leurs propres actes juridiques instituant leurs régimes de protection sociale complémentaire collectifs avant le 1^{er} janvier 2025.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord collectif s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises de l'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, spécifique aux entreprises du secteur des «légumes frais prêts à l'emploi» qui bénéficient d'une classification particulière prévue par l'Annexe du 7 février 1995 étendue par arrêté du 9 octobre 1995, modifié par avenant du 16 janvier 2013.

Article 2 Catégories de salariés

Les dispositions prévues au présent article valent uniquement pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaires mises en œuvre au titre de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et ne sauraient étendre aux salariés non-cadres visés ci-après les dispositions conventionnelles spécifiques aux salariés cadres de la convention collective nationale des entreprises de l'expédition et d'exportation de fruits et légumes.

Article 2.1 Les salariés cadres

Pour l'application des dispositions prévues à l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant des niveaux VIII à XI au titre des articles 2 à 4 de l'accord de classification des emplois prévu par l'annexe du 7 février 1995 étendue par arrêté du 9 octobre 1995 et modifiée par avenant du 16 janvier 2013 étendue par arrêté du 8 avril 2014 spécifique aux entreprises du secteur des «légumes frais prêts à l'emploi».

Article 2.2 Les salariés non-cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1 lo du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'intégration à la catégorie des cadres pour les régimes de protection sociale complémentaire collectifs, aucune catégorie professionnelle de salarié n'est visée par l'accord de classification des emplois prévu par l'annexe du 7 février 1995 étendue par arrêté du 9 octobre 1995 et modifiée par avenant du 16 janvier 2013 étendue par arrêté du 8 avril 2014 spécifique aux entreprises du secteur des «légumes frais prêts à l'emploi».

Article 3 Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Toutefois, la taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet du présent accord, qui concerne indistinctement l'ensemble des salariés du secteur, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés et ne nécessite pas d'adaptation en fonction de la taille des entreprises.

Article 4 Durée - Entrée en vigueur

Le présent accord est conçu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté au Journal Officiel.

Article 5 Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 6 Agrément - Dépôt - Extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6

du code du travail.

Régime de prévoyance

Avenant n° 16 du 2 juin 2021

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 15 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois du trimestre suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FNAF CGT.

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer le régime de prévoyance des salariés non-cadres et cadres en mettant en place une couverture incapacité - invalidité pour les salariés non-cadres et en mettant les cotisations en conformité avec la réglementation. Les partenaires sociaux ont également souhaité modifier les règles de calcul de l'indemnité de départ à la retraite afin de la lisser et ainsi de la rendre plus équitable pour l'ensemble des salariés de la Branche.

Le présent avenant, à la Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes, a pour objet de définir le régime de prévoyance et le régime d'indemnité de départ à la retraite des salariés de la Convention collective nationale sus nommée.

Pour cela, le présent avenant a repris l'ensemble des dispositions de l'annexe III pour le personnel non-cadre et de l'annexe IV pour le personnel cadre de la Convention Collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes ainsi que tous les avenants et accords de branche modificatifs y afférent, les a annulés et remplacés par les dispositions définies dans cet avenant

Il annule et remplace également l'article 9 de l'annexe spécifique à la 4^{ème} gamme du 7 février 1995 étendue par arrêté du 9-10-95, JO 19-10-95 de la Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes et tous les avenants et accords de branche y afférent.

En outre, il annule et remplace l'accord du 5 juin 2009 étendu par arrêté du 17 mai 2010, relatif à l'indemnité de départ à la retraite du personnel cadre et non cadre ainsi que l'article 2.1 de l'accord du 14 juin 2006 étendu par arrêté du 19 janvier 2007 spécifique à la 4^{ème} gamme, ainsi que tous les avenants ou accords de branche modificatifs y afférent.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Titre I

Régime de prévoyance

Article 1

Personnel concerné

Le présent avenant s'applique aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985.

- Les salariés ne relevant pas de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 sont désignés dans le présent avenant comme «salariés non-cadres».
- Les salariés relevant de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 sont désignés dans le présent avenant comme «salariés cadres».

Les entreprises relevant de la convention collective nationale pourront, par acte juridique interne, permettre aux salariés relevant de l'article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, de bénéficier des garanties prévues pour le personnel relevant de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Dans la Branche, il s'agit au titre de l'article 5 de l'accord de branche du 25 avril 2016 relatif à la classification des emplois, des salariés de la catégorie professionnel Techniciens/ Agents de Maîtrise Niveaux I et II.

Article 2 **Répartition des cotisations**

La charge des cotisations du régime de prévoyance des salariés non-cadres et des salariés cadres est répartie de la manière suivante :

Article 2.1 **Pour les salariés non-cadres**

65 % de la cotisation globale du régime de prévoyance sur T1 et T2 limitée à 4 fois le plafonds annuel de la Sécurité sociale est à la charge de l'employeur et 35 % de la cotisation globale du régime de prévoyance sur T1 et T2 limitée à 4 fois le plafonds annuel de la Sécurité sociale est à la charge du salarié non-cadre.

La cotisation mensualisation sur la T1 et sur la T2 limitée à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale est intégralement à la charge de l'employeur.

Article 2.2 **Pour les salariés cadres**

100 % de la cotisation globale du régime de prévoyance sur T1 est intégralement à la charge de l'employeur. 21 % de la cotisation globale sur T2 limitée à 4 fois le plafonds annuel de la Sécurité sociale est à la charge de l'employeur et 79 % de la cotisation globale sur T2 limitée à 4 fois le plafonds annuel de la Sécurité sociale est à la charge du salarié cadre.

La cotisation mensualisation sur la T1 et sur la T2 limitée à 4 fois le plafonds annuel de la Sécurité sociale est intégralement à la charge de l'employeur.

La tranche 1 (T1) correspond à la partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

La tranche 2 (T2) correspond à la partie de salaire brut au-delà du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le régime de prévoyance des salariés relevant des entreprises de la Convention Collective Nationale des entreprises d'Expédition et d'Exportation de Fruits et Légumes porte sur les garanties suivantes :

- Versement des indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale dans le cadre de la mensualisation dans les conditions de l'article 3,
- Versement d'indemnités complémentaires en cas d'incapacité ou d'invalidité du salarié,
- Versement d'un capital-décès décomposé comme suit :
 - garantie décès ;
 - garantie invalidité absolue et définitive ;
 - garantie double effet.

Article 3 **Maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident**

Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans la branche et 6 mois dans l'entreprise, bénéficie d'un maintien de salaire, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, dans les conditions prévues au tableau ci-dessous, à condition :

- D'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de cette incapacité par l'envoi d'un certificat médical d'arrêt de travail à l'employeur ;
- D'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

L'indemnisation court à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle et à compter du 8^e jour d'absence dans tous les autres cas.

Les niveaux d'indemnisation sont de 90 % pour la 1^{ère} période et 66,66 % pour la 2^{ème} période et les temps d'indemnisation restent augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté selon les modalités définis à l'article 3.1 pour les salariés non-cadres et l'article 3.2 pour les salariés cadres.

Article 3.1 **Pour les salariés non-cadres**

L'indemnisation des salariés non-cadres calculée sur la rémunération brute est définie conformément au tableau suivant et se calcule sur les 12 derniers mois précédent l'arrêt.

Maintien de salaire		
Ancienneté dans la Branche	1 ^{ère} période Durée d'indemnisation à 90 % de la rémunération brute *	2 ^{ème} période Durée d'indemnisation à 66,66 % de la rémunération brute *
De 1 à 5 ans	90 jours	90 jours
De 6 à 10 ans	100 jours	100 jours
De 11 à 15 ans	110 jours	110 jours
De 16 à 20 ans	120 jours	120 jours
De 21 à 25 ans	130 jours	130 jours
De 26 à 30 ans	140 jours	140 jours
De 31 à 35 ans	150 jours	150 jours
De 36 à 40 ans	160 jours	160 jours
De 41 à 45 ans	170 jours	170 jours
Plus de 46 ans	180 jours	180 jours

* % du salaire brut y compris IJSS

Article 3.2 **Pour les salariés cadres**

L'indemnisation des salariés cadres calculée sur la rémunération brute est définie conformément au tableau suivant et se calcule sur les 12 derniers mois précédent l'arrêt.

Maintien de salaire		
Ancienneté dans la Branche	1 ^{ère} période Durée d'indemnisation à 90 % de la rémunération brute *	2 ^{ème} période Durée d'indemnisation à 66,66 % de la rémunération brute *
De 1 à 5 ans	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans	80 jours	80 jours
Plus de 31 ans	90 jours	90 jours

* % du salaire brut y compris IJSS

Le versement de l'indemnisation se fait par année glissante, c'est-à-dire qu'elle démarre un jour de l'année N et se termine le même jour de l'année N + 1.

Article 4 **Garantie Incapacité de travail**

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou accident de la vie privée, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 3 de la présente convention collective et donnant lieu à l'indemnisation de la sécurité sociale, le salarié

perçoit des indemnités journalières complémentaires. Les indemnités journalières complémentaires ci-dessous sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance, ainsi que de tout autre revenu, (notamment salaire temps partiel, allocations Pôle Emploi ou un quelconque revenu de remplacement), ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Les prestations servies cessent dans les cas suivants :

- Lors de la reprise du travail ;
- Lors de la mise en invalidité ;
- À la liquidation de la pension vieillesse.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1095^e jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés dont l'ancienneté dans la Branche est inférieure à 1 an et ne pouvant prétendre au maintien de salaire défini à l'article 3, l'indemnisation intervient à compter du 181^e jour d'arrêt de travail continu.

4.1 Pour les salariés non-cadres

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou accident de la vie privée, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 3 et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 70 % de la rémunération brute y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut soumis à cotisations sociales des douze mois précédent l'arrêt de travail y compris les primes et gratifications.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

En tout état de cause, la garantie ne doit pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

4.2 Pour les salariés cadres

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou accident de la vie privée, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, le salarié cadre perçoit en complément à la 2^{ème} période d'indemnisation à 66,66 % du maintien de salaire défini dans l'article 3.2 et en relais à la période de mensualisation, des indemnités journalières complémentaires à hauteur 90 % de la rémunération brute.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut soumis à cotisations sociales des douze mois précédent l'arrêt de travail y compris les primes et gratifications.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

En tout état de cause, la garantie ne doit pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Article 5 Garantie invalidité

La présente garantie vise à compenser une perte de salaire résultant de la perte de capacité de travail permanente, qu'elle soit totale ou partielle, due à la maladie ou à un accident professionnel ou non. Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- En 1^{ère} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- En 2^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- En 3^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Sont bénéficiaires de la garantie invalidité les salariés reconnus invalides par la sécurité sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance, ainsi que de tout autre revenu, (notamment salaire temps partiel, allocations Pôle Emploi ou un quelconque revenu de remplacement), ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale ou au décès du salarié.

5.1 Pour les salariés non-cadres

Pour les salariés non-cadres reconnus invalides postérieurement à la date d'effet du présent avenant, le montant de la rente d'invalidité est égal à :

- Invalidité de 1^{ère} catégorie : 60 % de la rente complémentaire prévue en 2^{ème} et 3^{ème} catégorie, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;
- Invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie : 70 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

5.2 Pour les salariés cadres

Pour les salariés cadres reconnus invalides par la sécurité sociale, le montant de la rente d'invalidité est égale à 90 % de sa rémunération brute sous déduction faite des rentes d'invalidité de la sécurité sociale et quel que soit le niveau d'invalidité.

La rémunération des salariés cadres à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédent l'arrêt de travail.

5.3 Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut soumis à cotisations sociales des douze mois précédent l'arrêt de travail y compris les primes et gratifications et défini au contrat de travail, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

5.4 Reprise des encours

L'entreprise qui adhère au présent régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail à l'organisme assureur, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur, qui tarifera éventuellement la prise en charge des risques en cours.

Article 6 Garantie en cas de décès ou d'invalidité totale définitive

Les salariés bénéficient, quelle que soit leur ancienneté, d'une garantie décès ou invalidité absolue et définitive, double effet, dans les conditions définies ci-après.

Garantie décès

6.1 Pour les salariés non-cadres

En cas de décès de l'assuré, il est versé aux bénéficiaires un capital calculé comme suit, en fonction de la situation de famille du salarié :

Situation de famille du salarié	Capital décès versé
Salarié célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	75 % du salaire annuel du salarié
Salarié marié, sans personne à charge	100 % du salaire annuel du salarié

Situation de famille du salarié	Capital décès versé
Salarié célibataire, veuf, divorcé, marié, ayant une personne à charge	120 % du salaire annuel du salarié
Par personne à charge supplémentaire	20 % du salaire annuel du salarié

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail.

6.2 Pour les salariés cadres

En cas de décès de l'assuré, il est versé aux bénéficiaires un capital calculé comme suit, en fonction de la situation de famille du salarié :

Situation de famille du salarié	Capital décès versé
Salarié célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	170 % du salaire annuel du salarié
Salarié marié, sans personne à charge	200 % du salaire annuel du salarié
Salarié célibataire, veuf, divorcé, marié, ayant une personne à charge	250 % du salaire annuel du salarié
Par personne à charge supplémentaire	50 % du salaire annuel du salarié

Garantie invalidité absolue et définitive

Tout salarié considéré par la sécurité sociale comme inapte à toute activité et étant dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, bénéficiera du versement d'un capital égal à 100 % du capital prévu au titre de la garantie décès.

Garantie double effet

Lorsqu'après le décès de l'assuré, le conjoint survivant décède à son tour alors qu'il reste un ou plusieurs enfants à charge, ceux-ci bénéficient du versement d'un capital égal à 100 % de celui versé au moment du premier décès.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Dans le cadre de la garantie décès des salariés définis au présent article, est repris à la date d'application du présent avenant le maintien de la garantie décès aux salariés en invalidité, incapacité de travail tel que défini à l'article 7-1 de la loi dite Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et modifié par la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001.

Article 7 Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

7.1 Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien temporaire des garanties prévues aux articles 4, 5, et 6 du présent avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre des dispositions prévues aux articles 4 et 5 du présent avenant ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'assureur.

Le maintien de garanties s'applique pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, et en tout état de cause dans la limite de 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- Lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- Dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assu-

rance chômage;

- À la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- En cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation du régime de prévoyance (part employeur et part salarié) et ne fait pas l'objet d'une cotisation spécifique.

7.2 Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au contrat, de travail étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

7.3 Formalités de déclaration

L'entreprise adhérente et/ou le participant doit :

- Signaler le maintien des garanties visées par la présente annexe dans le certificat de travail de l'ancien salarié ;
- Informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail en lui adressant, dans un délai d'un mois suivant la date de cessation du contrat de travail d'un salarié, le bulletin individuel d'affiliation au présent dispositif de portabilité complété et signé accompagné de la copie du ou des derniers contrats de travail justifiant la durée, d'une attestation justifiant son statut de demandeur d'emploi dans l'attente de l'envoi de l'attestation justifiant l'indemnisation par l'Assurance chômage ;

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou les ayants-droit en cas de décès) s'engage à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties. Sont visées notamment les causes suivantes :

- La reprise d'un autre emploi,
- L'impossibilité de justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- La survenance de la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Titre II

Indemnité de départ à la retraite

Article 8

Indemnité de départ à la retraite

Les salariés non-cadres et cadres tels que définis à l'article 1 du présent avenant à la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Expédition et d'Exportation de Fruits et Légumes et quelle que soit la nature de leur contrat de travail quittant volontairement leur emploi pour bénéficier de leur droit à la retraite reçoivent une indemnité de départ en retraite.

8.1 Calcul de l'indemnité

Le calcul de l'indemnité se fait de la manière suivante :

Ancienneté dans la branche	Montant
10 ans	1 mois de salaire
11 ans	1 mois + 1/10 ^{ème} mois de salaire
12 ans	1 mois + 2/10 ^{ème} mois de salaire
13 ans	1 mois + 3/10 ^{ème} mois de salaire

Ancienneté dans la branche	Montant
14 ans	1 mois + 4/10 ^{ème} mois de salaire
15 ans	1 mois + 5/10 ^{ème} mois de salaire
16 ans	1 mois + 6/10 ^{ème} mois de salaire
17 ans	1 mois + 7/10 ^{ème} mois de salaire
18 ans	1 mois + 8/10 ^{ème} mois de salaire
19 ans	1 mois + 9/10 ^{ème} mois de salaire
20 ans	2 mois de salaire
21 ans	2 mois + 2/10 ^{ème} mois de salaire
22 ans	2 mois + 4/10 ^{ème} mois de salaire
23 ans	2 mois + 6/10 ^{ème} mois de salaire
24 ans	2 mois + 8/10 ^{ème} mois de salaire
25 ans	3 mois de salaire
26 ans	3 mois + 1/10 ^{ème} mois de salaire
27 ans	3 mois + 2/10 ^{ème} mois de salaire
28 ans	3 mois + 3/10 ^{ème} mois de salaire
29 ans	3 mois + 4/10 ^{ème} mois de salaire
30 ans	3 mois et demi (5/10 ^{ème}) de salaire
31 ans	3 mois + 6/10 ^{ème} mois de salaire
32 ans	3 mois + 7/10 ^{ème} mois de salaire
33 ans	3 mois + 8/10 ^{ème} mois de salaire
34 ans	3 mois + 9/10 ^{ème} mois de salaire
35 ans et au delà	4 mois de salaire

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

L'ancienneté à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est l'ancienneté dans la Branche des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Expédition et d'Exportation de Fruits et Légumes acquise par le salarié.

8.2 Répartition de la Cotisation

La cotisation de la garantie indemnité de départ à la retraite est à la charge exclusive de l'employeur et est assise sur la masse salariale T1 et T2 (limité à 4 fois le plafonds annuel de la Sécurité sociale).

Article 9 Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} jour du mois du trimestre suivant la date de publication au JO de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1^{er} janvier 2021.

Article 10 Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au Greffe du Conseil des Prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension en application des articles L. 2261-15,

L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.
L'ANEEFEL est chargée des formalités nécessaires.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord du 22 juin 2012

[Étendu par arr. 29 mai 2013, JO 6 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC AGRO.

Préambule

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes et de l'accord National interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la Convention Collective de l'Expédition Exportation de Fruits et Légumes affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, mobilité, qualification, rémunération, promotion, appartenance syndicale, formation et conditions de travail.

Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non discrimination, notamment en raison du sexe de la personne est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Les partenaires sociaux conviennent par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 132-12 (article L. 2241-1 et L. 2241-2) du Code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité de chance et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation professionnelle continue, à engager des politiques actives en ce domaine.

Avant de procéder à la négociation du présent accord, les parties signataires, à l'issue d'un diagnostic partagé de la situation comparée entre les femmes et les hommes dans la Branche, ont fait les constats suivants pour 2010 :

- La répartition salariale hommes/femmes est équilibrée (50 %/50 %),
- L'âge moyen est équilibré, 38 ans pour les hommes et 37 ans pour les femmes,
- Les femmes ont plus souvent le statut ouvrier/employé que les hommes (82 % contre 68 %),
- Le travail à temps partiel pour les salariés permanent est de 12 % pour les femmes et de 5 % pour les hommes,
- Des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ont été constatés selon les coefficients ; les tailles de la population demeurant statistiquement difficilement exploitables. Il est convenu un nouveau travail avec l'OCI pour la présentation d'une moyenne globale par CSP.

Forts de ces constats, les Partenaires Sociaux entendent adopter, par le présent accord, les dispositions suivantes visant à réduire et faire disparaître toutes les différences qui pourraient être constatées en agissant sur l'accès et le maintien dans l'emploi notamment par le recrutement et la formation professionnelle, la promotion et l'évolution professionnelles, la prise en compte de la vie familiale.

Chapitre 1

Champ de l'accord

Article 1

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'Article I de la convention collective N° 3233

- Expédition et Exportation de Fruits et Légumes, à l'exclusion des entreprises visées aux alinéas 2 et 5 de l'article 1er, de la CCN, c'est-à-dire les entreprises « traitant, élaborant, préparant et commercialisant les produits sous l'appellation légumes frais prêts à l'emploi».

Chapitre 2

Orientation professionnelle et communication de la branche sur la mixité et l'égalité professionnelle

Article 2.1

Les impératifs relatifs à l'égalité professionnelle sont pris en compte dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

Article 2.2

Il sera demandé à l'OCI, Observatoire du Commerce Interentreprises, chaque année, au niveau de la profession, un rapport sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Ce rapport contient un certain nombre d'indicateurs dont les rubriques figurent en annexe.

Sur la base de ces indicateurs, après avoir analysé les causes, les partenaires sociaux de la branche :

- se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées,
- visent à définir et à programmer, lors de la négociation annuelle obligatoire de branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2.3

L'OCI a pour mission d'examiner les filières de métiers qui comportent un déséquilibre important entre les sexes. Ces observations ont d'ores et déjà permis à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de faire des propositions en termes de sensibilisation pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes, et de travailler sur des parcours de professionnalisation, ce qui permettra de favoriser l'évolution des compétences et des salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est primordial de sensibiliser l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche sur les problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle.

Dans ce sens, ils demandent aux entreprises, en y associant les institutions représentatives du personnel quand elles sont présentes, d'intégrer dans leurs actions et support de communication l'égalité entre les hommes et les femmes. De même façon, les partenaires sociaux souhaitent que le sujet soit évoqué notamment lors des journées d'intégration de nouveaux salariés

L'OCI est le support naturel de la communication de branche sur l'accès égalitaire aux métiers de la branche. Aussi les entreprises encouragent les salariés à accéder à l'information mise à disposition par l'OCI, notamment par le biais du site internet de l'OCI. Des outils spécifiques pourront être envisagés pour les plus petites entreprises afin de répondre aux objectifs de communication précédents.

Chapitre 3

Recrutement

Article 3.1

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

C'est pourquoi, lors du recrutement la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

Les entreprises sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

La Branche prendra les contacts nécessaires avec l'Éducation Nationale pour que cette dernière prenne en compte

cette préoccupation dans ses cursus de formation.

Les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement feront l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux sur la base des indicateurs prévus dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'OCI examinera, à la demande de la Branche, particulièrement dans les petites entreprises, la situation des femmes et des hommes en regard du recrutement.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les trois ans aux délégués du personnel le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. En cas de déséquilibre important constaté dans les recrutements, les délégués du personnel de l'entreprise étudieront les raisons de ce déséquilibre et pourront faire des propositions d'actions visant à supprimer celui-ci.

Chapitre 4

Formation professionnelle continue

Article 4.1

L'égalité d'accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Ils demandent que les entreprises assurent un accès égal des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences, aux contrats et périodes de professionnalisation, à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

L'examen du bilan de la formation présenté par l'OCI permettra de suivre chaque année la formation des salariés, selon les indicateurs cités en annexe. En cas de déséquilibre important (selon le sexe ou la CSP), des mesures seront proposées pour rééquilibrer l'accès à la formation.

Afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle pour tous, les signataires demandent à ce que les entreprises veillent à une organisation tenant compte de la vie familiale des salariés.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises privilégient la formation sur site, la formation ouverte à distance (FOAD), ou un lieu proche de l'entreprise ou proche du domicile des salariés.

Dans le cas de déplacements, les frais de déplacement sont intégralement pris en charge par l'entreprise. La communication au salarié des conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer doit être la plus rapide possible.

Conscientes de l'importance du rôle du manager et/ou du tuteur qui ont pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer et former son équipe, les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

Article 4.2

L'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation

Les congés liés à l'exercice de la parentalité n'auront aucune incidence sur l'évolution professionnelle du salarié, qui retrouve son poste de travail ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Tout comme la mère, le père peut faire valoir ses droits à un congé parental.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Il est demandé aux entreprises, si un besoin est identifié, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, et tout autre congé sans solde de longue durée, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ou un congé d'adoption font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation, aux formations d'adaptation mais également qualifiantes ou promotionnelles. Les formations d'adaptation lors de la reprise du travail sont à la charge de l'employeur et sur le temps de travail.

Les salariés pendant le congé parental d'éducation peuvent également demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle, du type de celle définie à l'article L 900-2 du Code du travail (L. 6313-1), non rémunérée qui

leur permettra de bénéficier de la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle des stagiaires de la formation professionnelle.

D'autre part, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit et à leur demande d'un bilan de compétences.

Chapitre 5 **Promotion et mobilité professionnelle**

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. À ce titre, la Branche veille à ce que les intitulés des métiers repères, tout comme ceux des emplois types, ne conduisent pas à une discrimination.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé...) ainsi que l'adaptation des postes de travail peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Les femmes et les hommes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. À cet effet, les dispositifs de gestion de carrière seront aménagés, notamment en ce qui concerne les périodes de rendez-vous de carrière, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité.

Dans la perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population «cadre», la branche veillera à l'augmentation de la population féminine chez les cadres.

Les entreprises veillent à ce que dans le cadre de promotion, il n'y ait pas de critères discriminants à compétences, expériences, profils et performances équivalents.

Chapitre 6 **Maternité, parentalité et paternité**

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Afin de faciliter le retour à l'emploi, des salariés absents pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle.

Afin de s'assurer de la bonne réintroduction des salariés, un entretien avec le représentant de l'employeur est organisé le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans le mois suivant cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise.

Lorsque l'employeur envisage de proposer un changement d'affectation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet, le salarié bénéficie de plein droit d'un entretien préalable à sa reprise d'activité.

Lorsque des mutations géographiques liées à l'évolution professionnelle sont envisagées, il est tenu compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences n'entraînent aucune discrimination de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et de l'ancienneté (article L. 1225-16 du Code du Travail). Les pères souhaitant être présents lors des 3 échographies pré-natales accompagnant les examens pré-nataux obligatoires bénéficient d'une autorisation d'absence.

Dans le cas où le père s'absente le jour de la naissance de son enfant, sa rémunération est maintenue.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Une attention particulière est portée à la salariée en travail de nuit, la salariée en état de grossesse médicalement

constatée ou ayant accouché, qui travaille la nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-31, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse, et pendant la période du congé postnatal. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération (article L. 1225-9 du Code du Travail).

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 331-1, du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1 (c'est-à-dire les règles du maintien de salaire en cas de maladie ou accident), à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté (article L. 1225-10 du code du travail).

Les entreprises sont invitées à fixer une procédure de hiérarchisation des passages sur les postes de jour en fonction de certains paramètres : ancienneté de la demande, ancienneté, responsabilités familiales, santé, et à en débattre avec les instances représentatives

Chapitre 7 **Égalité salariale**

Article 7.1 **Principe d'égalité de rémunération**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, telle que définie au deuxième alinéa de l'article L 140-2 du Code du travail (article L. 3221-3 du code du travail), entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Sont considérés, en vertu de l'article L. 3221-4 du Code du Travail, comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans la convention collective de L'Expédition Exportation de Fruits et Légumes est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les objectifs fixés aux salariés ainsi que les montants des éléments variables en découlant seront calculés prorata temporis de façon à ce que les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou à la parentalité ne créent pas une discrimination à l'encontre des salariés concernés.

Article 7.2

Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé maternité ou d'adoption prévue à l'article 1 de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale

Les entreprises déterminent les modalités d'application des alinéas 10 et 11 de l'article L 122-26 (article L. 1225-44) du Code du travail introduits par la loi du 23 mars 2006.

À l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption et congé parental, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est «majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise».

Article 7.3 **Rattrapage salarial**

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de la suppression de cet écart une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L 132-12 (article L. 2241-1) du Code du Travail et sur la base du rapport égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, la branche établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération. Elle encourage les entreprises à supprimer les inégalités constatées. Les axes de progrès ainsi identifiés font l'objet d'une analyse et d'un examen particuliers lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

Les accords conclus à l'issue de cette négociation prévoient, au titre du rattrapage salarial, des mesures spécifiques et des moyens visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'ici le 30 décembre 2013 en tenant compte, notamment, des axes de progrès identifiés au niveau de la branche.

Chapitre 8 **Organisation et aménagement du travail**

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail, notamment dans le cadre du travail à temps partiel. À cet effet, un certain nombre de dispositions pourront être vues dans le cadre de négociations particulières sur l'aménagement du temps de travail, nécessaire à l'activité très saisonnière des entreprises de la branche.

Dans le cas où des salariés seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de concilier vie professionnelle et vie familiale. Une attention particulière est portée aux familles monoparentales.

Dans le cas de temps partiel, les entreprises sont incitées à regrouper les heures sur une demi-journée limitant ainsi l'amplitude de travail et réduisant les coupures.

Pour les salariés à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, l'employeur aménagera, en tenant compte des contraintes techniques de l'entreprise, les horaires en regroupant les heures.

Dans le cadre des congés payés, les entreprises intègrent autant que possible dans leur planification la situation familiale des salariés qui en font la demande.

Chapitre 9 **Rôle et moyens des IRP**

En application de l'article L 434-7 dernier alinéa (article L. 2325-34) du Code du travail, les entreprises employant au moins 200 salariés constituent une commission de l'égalité professionnelle.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette réunion est assimilé à du temps de travail effectif.

La diffusion auprès des représentants des salariés, tous les 3 ans, du rapport professionnel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, est un engagement sans équivoque sur la volonté de la profession.

La communication sur l'égalité professionnelle est aussi l'occasion de favoriser l'équilibre de la structure des effectifs :

1. par une diffusion plus large de la description des métiers les plus qualifiés concernés ainsi que des qualifications requises pour les exercer afin de favoriser la mixité professionnelle,
2. par une information large auprès des salariés du résultat des études de l'Observatoire sur les évolutions professionnelles pratiquées dans la branche afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur des métiers de la CCN.

Chapitre 10

Fonctionnement au sein de la CPNEFP, sécurisation de l'accord et durée de l'accord

Article 10.1

Fonctionnement au sein de la CPNEFP

Il est créé, au sein de la CPNEFP un groupe technique paritaire «égalité professionnelle», respectant la mixité professionnelle, qui sera en charge en lien avec l'Observatoire, du suivi des dispositions de l'accord et aura également pour mission de répertorier les usages dans les entreprises de la profession, proposer des corrections pour les mauvaises pratiques et dresser la liste des bonnes pratiques.

Dans la mesure du possible la mixité des membres de la CPNEFP et du groupe de travail sera respectée

Article 10.2

Les modalités de mise en œuvre et de révision de l'accord

La date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Il en sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail dans les conditions prévues par le Code du Travail en vue de son extension.

La durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

Le suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

La révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Clause dérogatoire

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions de la présente convention, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Annexe : Liste des indicateurs

La répartition des salariés selon le sexe

Par taille d'entreprises

Par emploi

Par CSP

Selon l'Âge

Par type de contrats

Selon la durée du temps de travail :

— La promotion des salariés selon le sexe

— Les congés de plus de 6 mois

-
- Les rémunérations
 - Les recrutements et les départs
 - Les indicateurs formation :
 - Contrats de professionnalisation
 - Périodes de professionnalisation
 - Plan des entreprises moins de 10 salariés
 - Plan des entreprises de plus de 10 salariés
 - Actions clés en main
 - Vae - bilan de compétences - DIF

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Accord du 21 septembre 2018

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

L'article L. 2232-9 nouveau du code du travail issu de l'article 24-II de la loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit que chaque branche professionnelle mette en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les partenaires sociaux de la branche de l'expédition exportation en fruits et légumes profitent de cette évolution législative pour négocier et conclure le présent accord, afin de créer la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et d'y intégrer la commission de conciliation.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se substitue dans ses missions et son fonctionnement aux commissions paritaire d'interprétation et de conciliation préexistantes dans la branche telles que prévues aux articles 5 et 6 de la convention collective de l'Expédition Exportation de Fruits et Légumes.

Ainsi, le présent accord annule et remplace lesdits articles 5 et 6.

Le montant de prise en charge des frais annexes d'hébergement et de nourriture engagés lors des réunions CPPNI prévu à l'alinéa 4 de l'article 7 de la convention collective de l'Expédition Exportation de Fruits et Légumes est relevé par le présent accord.

Ainsi le présent accord modifie l'alinéa 4 dudit article 7.

Les accords d'entreprise conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical n'étant plus validés par la branche du fait de la loi Travail, les dispositions de l'accord du 6 mai 2011 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprises dépourvues de délégué syndical dans la convention collective nationale de l'Expédition Exportation de Fruits et Légumes sont également annulées et remplacées par le présent accord.

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) prévue par l'accord de branche du 18 avril 2007 étendu par arrêté du 10 décembre 2007 reste d'application.

Article 1

Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9 du code du travail :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle se réunit en vue des négociations collectives au niveau de la branche. Elle définit son calendrier de négociations ;

-
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
 - Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
 - Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
 - Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Article 2 Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés qualifiées de représentatives dans le champ d'application de la branche.

Elle se compose de la façon suivante :

- Un collège «salarié» comprenant deux représentants* désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

* *Termes supprimés en séance préalablement à la signature*

- Un collège «employeur» dont le nombre de représentants désignés par la ou les Organisations patronales représentatives au niveau de la Branche est égal au nombre de représentants désignés par les Organisations syndicales de salariés.

En cas d'absence d'une des organisations faisant partie de la commission, cette dernière pourra donner pouvoir à une organisation du même collège dans la limite d'un pouvoir par organisation ; étant précisé que le pouvoir doit être présenté aux membres présents.

Tous les deux ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président, en alternance.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait paritairement comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

- D'une part, un président appartenant à l'un des collèges,
- D'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'ANEEFEL.

Article 3 Fonctionnement de la CPPNI

La CPPNI se réunit, sur convocation, autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause au moins quatre fois par année civile en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Dans ce cadre, la CPPNI établit chaque année son calendrier de négociations en début d'année, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées, en plus du calendrier annuel arrêté, à la demande d'un des collèges.

Étant entendu que la qualité d'un bon dialogue social au niveau de la branche passe par une bonne connaissance par les partenaires des dossiers en discussion et par des relations entre eux se construisant au fur et à mesure de leurs échanges, il est souhaité une certaine stabilité des interlocuteurs présents dans les délégations tant salariales que patronales.

Les changements dans les désignations des membres participant aux réunions de la CPPNI sont adressés au secrétariat de la CPPNI 15 jours avant la tenue de la réunion.

La convocation aux réunions CPPNI contient l'ordre du jour et est adressée au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion. Les documents utiles à la négociation sont envoyés dans un délai de 8 jours avant la date de la réunion.

La validité d'un accord ou convention de branche est subordonnée aux règles de majorité fixées par l'article L. 2232-6 du code du travail qui sont les suivantes :

- Sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^e de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants,

— Et l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8 du code du travail.

Article 4

Dispositions spécifiques aux salariés d'entreprises participant aux négociations ainsi qu'aux réunions des commissions paritaires de branche

4.1

Statut protecteur des salariés membres des commissions paritaires de branche

Au titre des articles L. 2251 et L. 2234-3 du code du travail, les salariés membres des commissions paritaires nationales de la branche bénéficient de la protection contre le licenciement prévue pour les délégués syndicaux à condition que :

- La désignation de ces salariés, ait été reçue par l'organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;
- Et que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;
- À moins que dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la (aux) commissions susvisées.

4.2

Modalités d'exercice du droit de s'absenter et rémunération

Au titre de l'article L. 2232-8 du code du travail et de l'article 7 de la convention collective de l'Expédition Exportation de Fruits et Légumes, il est rappelé que l'autorisation de s'absenter est accordée aux salariés désignés pour participer aux réunions des commissions paritaires sur présentation des convocations en respectant un préavis minimum de quatre jours, sauf cas d'urgence soumis à l'appréciation des parties signataires de la présente convention. Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et ne doivent être la cause d'aucune réduction de la rémunération des intéressés.

Le temps passé à ces réunions ne s'impute pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer par ailleurs les membres des commissions titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au sein de leur entreprise.

Au titre de l'article L. 2232-8 al 2 du code du travail, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes des salariés d'entreprise participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire de financement du dialogue social sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée de participation du salarié.

4.3

Temps de préparation aux négociations paritaires de branche

Afin que les négociateurs salariés d'entreprise de la branche puissent exercer aux mieux leurs missions, il est convenu qu'ils bénéficient de la prise en charge financière par l'ANEEFEL d'une demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires organisées par la branche et à laquelle ils sont convoqués dans les conditions suivantes :

- Prise en charge du salaire réel chargé dans la limite de 96 euros la demi-journée,
- 4 demi-journées par an au maximum (une demi-journée étant valorisée à 3,5 h) ;
- Limité à deux représentants désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Une copie des convocations adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient.

Ces heures de préparation sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérés comme telles à l'échéance normale par l'employeur.

La prise en charge par l'ANEEFEL de ces heures de préparations se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise.

4.4

Indemnisation des frais pour participer aux réunions de la CPPNI

Les modalités d'indemnisation des frais des représentants syndicaux du collège salarié pour participer aux réunions

de la CPPNI sont fixées à l'article 7 de la convention collective de l'expédition exportation en fruits et légumes du 17 décembre 1985.

Le montant des frais d'hébergement et de nourriture engagés lors des réunions CPPNI prévu à l'alinéa 4 de l'article 7 de la convention collective de l'Expédition Exportation de Fruits et Légumes est revalorisé par le présent accord.

Ainsi la dotation forfaitaire correspondant à l'engagement des frais des représentants syndicaux initialement d'un montant de 1500 Fcs est fixée à 250 € par réunion et par organisation syndicale représentative.

Article 5 **La CPPNI dans sa mission de négociation**

L'article L. 2253-1 nouveau du code du travail issu de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 précise que la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés.

5.1 **Les thèmes de négociation dans le cadre de la CPPNI**

L'article L. 2253-1 du code du travail fixe treize thèmes relevant impérativement de la négociation de branche :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire;
- certaines mesures relatives à la durée du travail : régime d'équivalences (C. trav. art. L. 3121-14), 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 une période supérieure à la semaine (C. trav. art. L. 3121-44, 1^o), nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit (C. trav. art. L. 3122-16, durée minimale du travail à temps partiel (C. trav. art. L. 3123-19), taux de majoration des heures complémentaires (C. trav. art. L. 3123-21 augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel (C. trav. art. L. 3123-22) ;
- certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) et aux contrats de travail temporaire (CTT) : durée totale du contrat (C. trav. art. L. 1242-8 ; C. trav. art. L. 1251-12), nombre maximal de renouvellements (C. trav. art. L. 1243-13 ; C. trav. art. L. 1251-35), délai de carence en cas de succession de contrats (C. trav. art. L. 1244-3 ; C. trav. art. L. 1251-36) ;
- le recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle (C. trav. art. L. 1251-7, 1^o et 2^o) ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée (CDI) de chantier, en particulier les conditions de recours (C. trav. art. L. 1223-8) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (C. trav. art. L. 1221-21) ;
- les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail;
- la rémunération minimale du salarié porté (C. trav. art. L. 1254-2), ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire (C. trav. art. L. 1254-9).

Les conventions ou accords de branche sur ces thèmes prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

L'article L. 2241-19 du code du travail prévoit également l'obligation de négocier sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

S'agissant des thèmes de négociation périodiques obligatoires prévus à l'article L. 2241-1 du code du travail, la CPPNI se réunit selon les périodicités légales suivantes :

- négociation annuelle : sur les salaires et la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes,
- négociation triennale : sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la formation professionnelle, les conditions de travail et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les travailleurs handicapés,
- négociation quinquennale : sur les classifications et l'épargne salariale.

Par ailleurs, la CPPNI peut au titre de l'article L. 2232-10-1 nouveau code du travail négocier des accords de

branche soumis à extension portant sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail. Au titre de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour pouvoir être étendus les accords de branche doivent comporter, le cas échéant sous forme d'accord-types indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui constituent la majorité des entreprises de la branche ou à défaut mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations.

En outre, sous réserve de prévoir une clause de verrouillage en ce sens, l'article L. 2253-2 du code du travail liste de manière limitative des thèmes sur lesquels l'accord de branche peut toujours interdire aux accords d'entreprise conclus postérieurement de comporter des stipulations différentes. Les thèmes sont les suivants :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- 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 leur parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Les clauses de verrouillage déjà existantes à la date du 23 septembre 2017 qui portent sur l'un de ces 4 thèmes continuent de produire effet si et seulement si un avenant confirme, avant le 1^{er} janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de l'accord d'entreprise. Dans le cas contraire, elles cesseront de s'appliquer à cette date et l'accord d'entreprise pourra déroger à l'accord de branche.

Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Article 6 La CPPNI dans sa mission d'interprétation

6.1 Missions

La CPPNI dans le cadre de ses attributions de la commission d'interprétation a pour rôle de statuer sur les difficultés d'interprétation des dispositions conventionnelles de branche qui se posent aux entreprises.

Elle peut également, conformément à l'article L. 2232-9 I du code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

6.2 Sollicitation et délibération

Au titre de la 1^{ère} mission susvisée à l'alinéa 1 de l'article 6.1 du présent accord, la CPPNI est saisie par l'une des organisations syndicales patronales ou de salariés représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception adressé au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation afin que la demande soit examinée par la CPPNI dans un délai de deux mois au plus tard.

Au titre de la 2^{ème} mission à l'alinéa 2 de l'article 6.1 du présent accord, la CPPNI est sollicitée dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission peut faire appel à des experts pour éclairer ses travaux.

La CPPNI peut par procès-verbal :

- Soit émettre un avis à la majorité des organisations sur l'interprétation des dispositions visées par la demande, selon les règles de majorité et de représentativité des syndicats salariés prévues à l'article 3 du présent accord. Dans ce cas, le procès-verbal de la CPPNI vaudra avenant interprétatif ayant la même valeur que les clauses des textes conventionnels de branche ;
- Soit, à défaut de majorité représentative, un procès-verbal signé par les participants est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs.

6.3 Composition

La CPPNI dans sa mission d'interprétation se compose selon les modalités fixées à l'article 2 du présent accord.

Article 7 La CPPNI dans sa mission de conciliation

7.1 Mission

La CPPNI dans sa mission de conciliation prévue à l'article L. 2261-22 du code du travail a pour rôle de rechercher amiablement une solution aux conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les sala-

riés qui mettent en cause l'application de dispositions conventionnelles de branche et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

7.2 Sollicitation et proposition de conciliation

La commission se réunit dans un délai de deux mois suite à la réception de la demande de saisine par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes au litige collectif.

La commission peut faire appel à des experts pour éclairer ses travaux.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé et signé.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si l'une ou l'autre des parties refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal de non conciliation.

7.3 Composition

La CPPNI dans sa mission de conciliation se compose selon les modalités fixées à l'article 2 du présent accord.

Les représentants du collège «salarié» ou «employeur» siégeant à la commission de conciliation ne peuvent être partie au litige à examiner dans le cadre de cette commission, que ce soit directement ou indirectement.

Article 8 La mission d'observatoire paritaire de la négociation collective

8.1

Les modalités de transmission des accords d'entreprise

Pour l'établissement du rapport annuel d'activité susvisé à l'article 1 du présent accord, les entreprises ont l'obligation de transmettre à la CPPNI de leur branche professionnelle, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne temps.

Les entreprises transmettent les conventions ou accords à l'observatoire paritaire de la CPPNI et informent les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission.

Ces conventions et accords sont transmis dans un délai de deux mois suivant leur signature à l'adresse mail suivante : info@aneefel.com après suppression par l'entreprise des noms et prénoms des négociateurs et des signataires conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

8.2

Établissement d'un bilan annuel de la négociation collective d'entreprise

Un bilan de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI

8.3

Composition de l'observatoire paritaire

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI selon les modalités fixées à l'article 2 du présent accord

Chapitre 9 - Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition exportations de fruits et légumes du 17 décembre 1985, tel que défini à l'article 1 de ladite convention.

Chapitre 10 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 Notification, publicité, dépôt et extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord

conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12 **Désignation, révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Financement du paritarisme **Accord du 20 octobre 2023**

[Étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit sa date d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FNAF CGT.

il a été décidé les mesures suivantes:

Préambule

La branche des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes a mis en place la CPPNI par accord de branche du 21 septembre 2018 étendu par arrêté d'extension du 17 février 2022.

Dans ce cadre, l'article 7 de la convention collective qui prévoit des dispositions relatives aux salariés membres des commissions partiaires et au fonctionnement du paritarisme a été modifié dans son alinéa 4 afin de revaloriser le montant de prise en charge des frais annexes d'hébergement et nourriture engagés lors des réunions CPPNI.

Les alinéas 5, 6 et 7 de cet article 7 de la convention collective prévoient que le financement de l'indemnisation des frais de déplacement est mutualisé au niveau de la profession. Il en est de même pour les frais de fonctionnement de la convention collective nationale. Les cotisations correspondantes sont entièrement à la charge des employeurs. Le taux de cotisation est de 1 pour mille de la masse salariale pour les entreprises relevant de la convention collective.

Les partenaires sociaux souhaitant pérenniser la collecte de la cotisation conventionnelle de un pour mille de la masse salariale à la charge des employeurs prévue par la branche à l'article 7 de la convention collective pour financer le paritarisme et officialiser le choix du nouvel organisme collecteur qui est OCAPIAT, décidé lors de la CPPNI du 25 avril 2023, il est convenu de conclure un accord relatif au financement du paritarisme dans la branche.

Ainsi le présent accord, annule et remplace l'article 7 de la convention collective, les dispositions prévues au 4 premiers alinéas étant déjà repris dans l'accord du 21 septembre 2018 et les alinéas 5,6 et 7 faisant l'objet du présent accord.

Il est convenu également afin d'assurer la transparence des financements de créer une association de gestion qui percevra les sommes collectées par OCAPIAT et qui fera l'objet d'une comptabilité séparée.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'Expédition-Exportation de Fruits et Légumes (IDCC 1405).

Article 2 **Objet**

Le présent accord a pour objet de donner aux instances de la branche impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers pour mener à bien leurs missions et assurer notamment :

-
- La promotion des métiers de la branche,
 - La visibilité et la promotion des instances professionnelles représentant les intérêts des salariés et des entreprises de la branche,
 - La transmission des informations et l'information régulière des salariés et des entreprises de la branche sur la convention collective nationale, les avenants, les accords et leur évolution,
 - La participation aux réunions préparatoires et aux commissions paritaires nationales,
 - La participation des représentants des organisations aux négociations collectives,
 - La préparation des documents de travail,
 - La liaison entre les partenaires sociaux et les différentes instances,
 - L'élaboration des textes et accords conventionnels,
 - Le suivi et la révision des accords,
 - La mise en œuvre d'enquêtes, de rapports ou d'études nécessaires à la branche.

Ce financement est assuré par le versement d'une cotisation conventionnelle à la charge des entreprises couvertes par la convention collective nationale de l'expédition-exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Article 3 **Montant de la cotisation patronale conventionnelle annuelle**

La cotisation patronale conventionnelle annuelle pour le financement du paritarisme est maintenue à 1/1000 de la masse salariale, comme prévu initialement à l'article 7 de la convention collective.

Elle est versée par toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (IDCC 1405).

Article 4 **Création d'une Association paritaire de gestion et d'affectation de la cotisation conventionnelle pour le développement du dialogue social au sein de la branche**

Afin de gérer et d'affecter les fonds issus du versement de la cotisation annuelle patronale conventionnelle obligatoire pour le développement du dialogue social de la branche expédition - exportation de Fruits et Légumes, de manière transparente, il est convenu de créer une Association paritaire de gestion et d'affectation de la cotisation pour le développement du dialogue social.

L'association a pour dénomination Association pour la Gestion du Paritarisme de l'Expédition et Exportation de Fruits et légumes.

Elle pourra être désignée sous le sigle AGP-EEFL.

Il est convenu que les statuts de cette association fixeront les règles de fonctionnement de l'association.

L'objet de cette association est de :

- Gérer et procéder à la répartition des fonds conformément aux règles visées à l'article 5 du présent accord,
- Vérifier la conformité de l'utilisation des fonds conformément aux règles visées à l'article 2 du présent accord.

L'association s'emploiera en outre à rechercher, le cas échéant, des ressources complémentaires au fonctionnement du paritarisme (dons, subventions...).

Article 5 **Organisme collecteur de la cotisation conventionnelle pour le développement du dialogue social au sein de la branche**

Les fonds destinés au fonctionnement du dialogue social résultant de la cotisation annuelle patronale conventionnelle seront collectés par OCAPIAT.

Il est convenu qu'il sera conclu une convention de gestion des fonds entre l'Association et OCAPIAT afin de définir les frais et les modalités de collecte.

OCAPIAT tiendra une comptabilité distincte permettant d'identifier les fonds collectés en exécution du présent accord.

OCAPIAT fournira annuellement et sur demande de l'Association la liste des entreprises collectées, le montant exact de la collecte, tous documents, y compris comptables, relatifs à ladite collecte.

Article 6 **Affectation de la cotisation patronale conventionnelle annuelle**

Les fonds collectés pour l'association financeront :

- Les charges directes (à la charge de la structure) :

- Les frais de collecte et de recouvrement des cotisations,
 - Les frais (déplacement, repas hébergement) engagés par les représentants de l'ANEEFEL et des délégations syndicales salariales définis par accord dans la CPPNI,
 - Les frais de formation des représentants de l'ANEEFEL et des organisations syndicales représentatives,
 - Les frais d'études,
 - Les frais de recours à des cabinets d'experts extérieurs,
 - Les frais d'actions d'information à destination des salariés de la Branche,
 - Les frais en vue de la visibilité et de la promotion des instances professionnelles représentant les intérêts des entreprises et des salariés de la branche.
- Les frais de secrétariat de la CPPNI (à la charge de l'ANEEFEL) :
 - Les frais liés à l'organisation matérielle des réunions paritaires (location de salle, documents, supports, loyer, ordinateur...),
 - Le temps de préparation aux réunions paritaires de branche,
 - Les frais d'édition, de diffusion ou de mise en œuvre de moyens d'informations liés à la convention collective nationale et aux diverses instances qui en sont issues.

Après déduction des frais ci-dessus, l'excédent sera réparti à part égale entre les deux collèges (organisation patronale /organisations syndicales de salariés) et à part égale entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche.

Les partenaires sociaux devront réaliser un bilan d'activité chaque année.

L'association paritaire rendra compte chaque année à la CPPNI des fonds ainsi collectés et de leur utilisation.

Article 7 Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, l'ANEEFEL et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 Entrée en vigueur

L'accord entre en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la date d'extension de l'accord, pour toutes les entreprises de la branche.

Article 9 Durée, suivi et révision de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est convenu que la CPPNI se revoit chaque année afin de faire un bilan et le cas échéant, d'engager une procédure de révision dans les conditions légales en vigueur.

Article 10 Désignation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales en vigueur.

Article 11 Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Création d'un observatoire prospectif interbranches des emplois, des

métiers et des qualifications

Accord du 20 février 2020

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 21 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL ;

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

FNAF CGT ;

FCDS CGT ;

FGTA FO.

Préambule

Le rythme accéléré des innovations techniques et technologiques, les changements culturels et organisationnels qu'elles impliquent, la diversification des produits, les changements de modes de consommation et les nouvelles attentes de qualité de traçabilité et de fonctionnalité des consommateurs, auxquelles les entreprises doivent répondre, entraînent des évolutions des emplois, des métiers et des compétences.

Le besoin d'anticiper ces évolutions et de donner les moyens aux entreprises et aux salariés de se préparer à ces changements, et à l'adaptation des compétences, conduisent les partenaires sociaux du commerce agricole à disposer d'une meilleure connaissance des métiers existants et des aptitudes qu'ils requièrent, d'avoir un regard prospectif sur leur évolution, pour être en mesure de proposer des actions anticipatrices en termes de formation et de gestion prévisionnelle des compétences et de l'emploi.

À ce titre, les signataires de cet accord décident de créer leur Observatoire Paritaire Prospectif interbranches des emplois, des Métiers et des Qualifications afin de pouvoir accompagner les entreprises et les salariés dans l'élaboration de leurs projets et parcours professionnels.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord applicable sur l'ensemble du territoire français, (métropole et départements d'outre-mer) vise les entreprises appliquant les CCN suivantes :

— IDCC 1405 - Entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes

— IDCC 1077 - Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes

Article 2

Missions de l'Observatoire du commerce Agricole

L'Observatoire Paritaire Prospectif interbranches des emplois, des Métiers et des qualifications aura notamment pour mission :

- De collecter, d'analyser toutes les données existantes en matière d'emploi, de qualification et de formation ;
- De faire un état de la situation de la mixité professionnelle dans les Branches concernées ;
- De réaliser des études prospectives quantitatives et qualitatives sur les métiers, compétences et qualifications, tant au niveau national, que régional, recourant à des experts de son choix ;
- D'apporter des informations pour la définition des politiques compétences, emploi et formation à conduire dans les branches;
- D'identifier les métiers émergents stratégiques, en tension, du fait du risque de leur disparition ou de leur pénurie de recrutement, afin notamment d'anticiper les besoins en formation initiale et continue, et d'éviter l'exclusion de certaines catégories de salariés ;
- D'identifier les compétences transversales et les passerelles entre les différents métiers ;
- D'accompagner, par ses travaux prospectifs, les Branches et les entreprises dans la mise en place et l'animation

d'une gestion anticipée des compétences, et les salariés, dans l'élaboration de leurs projets professionnels, par une meilleure connaissance des métiers du secteur ;

— De mettre en œuvre les décisions prises par la CPNEFP des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes et la CPNE des entreprises du Négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes et en matière de partenariat et de mutualisation des études à mener avec les observatoires d'autres secteurs d'activité, notamment dans le cadre de la plateforme des observatoires du secteur alimentaire tout en veillant au maintien des spécificités des branches couvertes par l'observatoire du commerce agricole.

Article 3 **Comité Paritaire de pilotage de l'Observatoire**

Article 3-1 **Composition**

Le Comité paritaire de pilotage est composé :

- de deux représentants, pour chacune des organisations représentatives de salariés, désignés par leur organisation.
- de représentants désignés par l'ANEEFEL, la FNA et FEDEPOM, d'un nombre équivalent à celui des représentants salariés

Article 3-2 **Objectifs et rôle**

L'objectif du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire est de mener tous travaux d'anticipation des transformations en cours et à venir sur les métiers et les compétences, afin d'anticiper les qualifications parcours de formation ad hoc pour permettre aux salariés de monter en compétences pour répondre aux nouveaux besoins identifiés et garantir leur employabilité et la pérennité des entreprises :

- Connaitre l'emploi, suivre son évolution (diagnostics, évaluation des besoins de recrutement, identification des métiers en tension, analyse du marché de l'offre et de la demande de l'emploi)
- Repérer les facteurs d'évolution prospectifs, notamment au regard de la transition numérique de l'économie qui va avoir des impacts significatifs sur les entreprises et les contenus des métiers;
- Construire les répertoires et cartographies des métiers et des compétences et qualification, afin d'évaluer et anticiper les changements, et proposer des GPEC de branche ;
- Réaliser des diagnostics, des états des lieux des pratiques des entreprises sur l'égalité hommes femmes, la Qualité de Vie au Travail, l'intégration des handicapés, afin de repérer les bonnes pratiques, les capitaliser pour les communiquer et diffuser (cartographies interactives, ...)
- Mettre en œuvre les outils de communication et de diffusion des résultats des études (outils de référentiel métier, site Internet, films, livres blancs, synthèses, colloques ...)

Le rôle du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire pourra notamment être :

- de décider des travaux à engager dans le budget qui lui est imparti par le Conseil d'Administration de l'OPCO en fonction de la Convention d'Objectifs et de Moyens négociée avec l'Etat et les préconisations de France Compétences ;
- d'établir et de piloter un budget annuel.
- de réaliser des études et analyses que pourraient lui demander les CPNE et les CPNEFP des branches concernées
- d'élaborer un cadre commun d'enquête de branches
- de définir la nature des moyens à mettre en œuvre pour mener les travaux précités et les priorités du programme à conduire
- de contrôler les moyens nécessaires pour ces études
- de conduire les appels d'offre et choisir les experts
- d'arrêter le calendrier des travaux à réaliser
- de suivre et de valider les travaux engagés
- de faire les recommandations qu'il juge utile de faire aux CPNE et CPNEFP des branches concernées
- d'assurer la communication des travaux auprès des entreprises, des actifs et des acteurs de la formation

Article 4

Fonctionnement

Article 4-1

Gouvernance

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire élit un Président et un Vice-Président, n'appartenant pas au même collège.

La Présidence et la Vice-Présidence changent de collège tous les 2 ans.

Article 4-2

Fréquence des réunions

Le Comité paritaire de pilotage de l'observatoire (COPIL) se réunira au minimum 2 fois par an et chaque fois que de besoin, à la demande de l'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés ou d'employeurs du présent accord, dans un délai d'un mois suivant la demande formulée auprès du secrétariat de l'Observatoire.

Les représentants salariés au Comité paritaire de pilotage de l'observatoire disposent du droit de s'absenter de leur lieu de travail pour participer aux réunions de l'Observatoire, et bénéficieront du maintien de leur rémunération par l'employeur.

Le remboursement de leurs frais est effectué selon le barème et les modalités votées par le CA OCAPIAT, pour les représentants présents à la réunion ayant mandat, désigné par les fédérations. La signature de la feuille de présence fait foi.

Article 4-3

Secrétariat

Le secrétariat de l'Observatoire Paritaire Prospectif des Emplois, des Métiers et des qualifications est assuré par les services techniques d'OCAPIAT.

L'ordre du jour et le projet de relevé de décision sont établis par le secrétariat de l'Observatoire et transmis à l'ensemble des membres du Comité de pilotage, dans le mois qui suit la réunion (au plus tard 10 jours avant la réunion suivante), suite à la validation par le(s) Président(e) et Vice-Président(e).

Article 4-4

Financement des travaux et frais de fonctionnement de l'Observatoire

Le budget annuel des Observatoires d'OCAPIAT est fixé par la Convention d'Objectifs et de Moyens. Les fonds non utilisés ne sont pas reportables l'année suivante.

OCAPIAT, dans son rôle de support technique, prend en charge les dépenses décidées par le comité de pilotage paritaire, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

Article 5

Destinataires des travaux de l'Observatoire

Conformément à la loi du 5 septembre 2018, France Compétences, dans le cadre de ses nouvelles missions (art. L 6123-5 de la loi Avenir professionnel) a pour objectif de consolider, d'animer et de rendre publics les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

L'objectif des travaux de l'Observatoire du commerce agricole est de partager un diagnostic clair et factuel du secteur du commerce Agricole, en disposant d'éléments fiables sur le secteur (données d'emploi consolidées et par branche, par région, ...) en repérant finement les facteurs d'évolution prospectifs impactant les entreprises et les métiers.

Les résultats des travaux et les recommandations utiles, seront communiqués aux CPNE et /ou CPNEFP des branches concernées, aux organismes et partenaires institutionnels compétents du secteur professionnel, aux acteurs de l'emploi, aux entreprises et actifs du secteur, au grand public et à France Compétences.

Les résultats des travaux et les recommandations permettront :

- le développement de la formation professionnelle continue et par l'alternance, de l'emploi dans les entreprises du secteur,
- la détermination de politiques publiques efficientes pour la compétitivité des entreprises
- le développement de l'employabilité, des compétences et des qualifications du plus grand nombre de salariés,
- d'appuyer la réflexion des partenaires sociaux dans leur mission.

Article 6

Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 7
Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 8
Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales.

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

Article 9
Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

