

Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre (coopératives et SICA)

BROCHURE JO 3614

IDCC 7006

Convention collective nationale du 18 septembre 1985

[Étendue par arr. 10 janv. 1986, JO 23 janv.]

(*Convention collective révisée par Avenant n° 80 du 16 novembre 2011, étendu*)

Mod. par Avenant n° 80, 16 nov. 2011, étendu par arr. 23 avr 2012, JO 2 mai, applicable entre les parties signataires le lendemain de son dépôt et dans toutes les entreprises dès la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Convention collective relevant du Ministère de l'Agriculture

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française de la Coopération Fruitière, Légumière et Horticole (FELCOOP).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture et de l'Alimentation (FO) ;

Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture (CFTC) ;

Fédération des Salariés des Organisations Agricoles et de l'Agroalimentaire (FGSOA) ;

Fédération Générale Agroalimentaire (CFDT) ;

Syndicat National des Cadres de Coopératives Agricoles et SICA.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er Champ d'application

La présente convention est applicable sur le territoire de la France métropolitaine à l'ensemble des employeurs et salariés des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

Elle s'applique également aux sociétés créées par les entreprises visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime. En outre, elle s'applique aux groupements d'intérêt économique (GIE) exerçant des activités identiques, constitués exclusivement ou en majorité entre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre.

Elle s'applique également aux cadres dirigeants et supérieurs ne bénéficiant pas ou partiellement de l'accord paritaire national du 18 juillet 1951.

Article 2 Avantages acquis

La présente convention collective nationale ne peut être la cause de réduction d'avantages individuels acquis par le personnel en fonction antérieurement à la date de son application.

S'il existe au plan régional ou départemental des conventions ou accords collectifs de travail contenant des dispositions moins favorables que celles de la présente convention, les parties concernées se rencontreront au niveau

approprié pour procéder aux adaptations nécessaires.

Article 3 **Conventions régionales, départementales ou locales et accords d'établissement**

Des conventions régionales, départementales ou locales, ou des accords d'établissement ne pourront compléter les dispositions de la présente convention que dans un sens plus favorable aux salariés. Les accords préexistants ne pourront pas être remis en cause.

Article 4 **Durée. - Dénonciation. - Révision**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation ou révision dans les formes prévues ci-après.

Sous réserve d'un préavis de 3 mois, la présente convention pourra être dénoncée par chacune des organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chacune des autres parties. Des négociations devront s'engager dans les 3 mois qui suivent la dénonciation. La convention continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter du dépôt de la dénonciation.

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra préciser les points dont la révision est demandée ainsi que les propositions destinées à s'y substituer. Les discussions devront commencer dans le délai maximum de 1 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification. Dans l'hypothèse où aucun accord n'interviendrait, les dispositions antérieures resteraient en vigueur.

Chapitre II **Droit syndical et liberté d'opinion**

Article 5 **Liberté syndicale**

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de toutes les catégories, de se grouper en syndicats et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts professionnels respectifs de leurs mandants.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le congédiement, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

L'exercice du droit syndical s'effectuera conformément aux dispositions des articles L. 2141-4 et L. 2111-1 du code du travail ainsi que de la jurisprudence.

Article 6 **Indemnités des salariés**

Les salariés des coopératives, unions de coopératives et SICA, visés par le champ d'application de la convention collective nationale participant aux réunions de la commission mixte nationale, à raison d'un délégué par centrale syndicale, sont rémunérés sur la base de l'horaire effectif par leur entreprise, en sus des heures de délégation.

Les frais de transport des salariés visés à l'alinéa précédent sont remboursés par FELCOOP, section frais, sur la base du tarif 2^e classe SNCF.

Les frais de repas des salariés visés aux alinéas 1 et 2 du présent article sont remboursés par FELCOOP, section frais, sur la base du tarif de prise en charge ACOSS et à raison d'un repas par journée de réunion.

Chapitre III

Commission paritaire. - Conciliation. - Arbitrage

Article 7

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation

Une commission paritaire nationale est instituée. Son objet est le règlement des conflits collectifs de travail.

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants employeurs. Ces divers membres ainsi que leur suppléant sont désignés par leurs organisations syndicales respectives. La présidence, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre salarié et par un membre employeur.

Cette commission a pour rôle de tenter de concilier les parties en cas de conflit du travail, et notamment en cas de grève ; elle est également compétente pour l'interprétation de la présente convention.

Un représentant du ministère de l'agriculture peut être invité à assister à titre consultatif aux réunions de la commission paritaire nationale.

Cette commission peut siéger en divers endroits selon les nécessités.

Article 8

Procédure de règlement des conflits collectifs

Compte tenu du caractère périssable des denrées traitées, les parties contractantes s'engagent à rechercher, en cas de conflit collectif propre à l'entreprise, préalablement à toute grève, une conciliation.

En l'absence de solutions, le litige peut être déféré par une partie à la commission paritaire nationale qui, après avoir convoqué les parties, devra faire connaître son avis dans un délai de 10 jours francs à partir de la date à laquelle elle aura été saisie par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans tous les cas, un procès-verbal, établi en fin de séance par un secrétaire désigné par la commission, est remis à chacune des parties ; ce procès-verbal doit au moins constater la conciliation totale ou partielle ou la non-conciliation et il doit être signé des parties. Le procès-verbal des réunions de la commission paritaire nationale est communiqué au ministère de l'agriculture.

Si au niveau de la commission paritaire nationale la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord dûment signé de tous les membres de la commission est déposée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région d'Île-de-France.

Un règlement intérieur précisera le fonctionnement de la commission paritaire nationale.

Article 9

Médiation. - Arbitrage

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

Le médiateur appelé à statuer peut être choisi par accord écrit entre les parties.

L'arbitre appelé à statuer sera choisi par accord écrit entre les parties.

Dans ces hypothèses, le procès-verbal de non-conciliation, rédigé en double exemplaire dont l'un est remis au médiateur ou à l'arbitre, doit mentionner les points litigieux soumis à la médiation ou à l'arbitrage.

Les parties feront connaître à la commission paritaire nationale les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

Article 9 bis

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Mod. par Accord 29 janv. 2019, étendu par arr. 1^{er} août 2019, JO 13 août, applicable à compter de sa signature pour une durée de cinq ans⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT.

a
Attributions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en vue des négociations de branche et professionnelles.

En vertu de l'article L 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interpré-

tation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics
- 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. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, de travail à temps partiel et travail intermittent, de congés et de 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. Des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées pourront y figurer ;
- Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;

**b
Localisation**

La commission paritaire a pour localisation le siège de FELCOOP actuellement situé au 43 rue Sedaine 75011 Paris.

**c
Composition**

Cette commission est composée des représentants de chaque organisation représentative de salariés *signataires de la présente convention (Termes exclus de l'extension par arr. 1^{er} août 2019, JO 13 août)* et d'un nombre égal de représentants employeurs.

La présidence, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre représentant les salariés et par un membre représentant les employeurs.

**d
Fonctionnement**

Chaque représentant des organisations syndicales pourra être accompagné d'un membre supplémentaire à titre consultatif.

En cas de recours à un vote, chaque représentant dispose d'une voix.

La commission paritaire se réunit en fin d'année pour définir :

- Les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année et la périodicité des négociations obligatoires
- Le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 3 par an

Ces réunions pourront se tenir, à titre exceptionnel, en visio ou audio conférence.

**e
Indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation**

Les frais de transport des salariés des coopératives et SICA sont remboursés par Felcoop section fruits et légumes frais sur la base du tarif SNCF 2^e classe.

Les frais de repas des salariés des coopératives et SICA sont remboursés par Felcoop section fruits et légumes frais sur la base du tarif ACOSS de prise en charge et à raison d'un repas par journée de réunion.

**Chapitre IV
Représentation du personnel**

**Article 10
Délégués du personnel**

Dans les entreprises occupant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2314-1 et R. 2314-1 du code du travail.

Dans les entreprises dont le nombre de salariés est inférieur à 11 et supérieur à 6, un délégué du personnel peut être élu si 3 salariés permanents au moins en font la demande ; l'intéressé bénéficiera de 4 heures de délégation par mois.

Le délégué du personnel, pour la durée de son mandat, pourra être désigné par les syndicats représentatifs de l'entreprise comme délégué syndical ; ce mandat syndical n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Article 11 **Comité d'entreprise**

Conformément aux dispositions des articles L. 2322-1 et R. 2322-2 du code du travail, des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises qui emploient au moins 50 salariés.

Article 11 bis **Délégation unique**

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise dans les conditions fixées par les articles L. 2326-1 et R. 2314-3 du code du travail.

Article 12 **Ressources du comité d'entreprise**

Les ressources du comité d'entreprise affectées au financement du budget de fonctionnement et des activités sociales et culturelles sont constituées par une contribution dont le montant global ne pourra être inférieur à 0,60 % de la masse des salaires bruts de l'année en cours (0,20 % destinés au budget de fonctionnement du comité et 0,40 % pour les activités sociales et culturelles). La contribution pourra être versée trimestriellement.

Chapitre V **Salaire et accessoires du salarié**

Article 13 **Classification hiérarchique**

La classification des emplois fait l'objet de l'avenant n° 45 du 23 juin 2000.

Tout salarié doit être classé au poste dont la définition correspond au travail réellement effectué, et bénéficier au moins du coefficient hiérarchique minimum attribué à l'emploi occupé.

Les salariés qui remplissent en permanence des fonctions correspondant à des coefficients différents doivent être classés au coefficient le plus élevé.

Article 14 **Bases minima et rémunération**

Les salaires minima sont déterminés selon les dispositions prévues par avenant à la présente convention.

Article 15 **Modification des bases de rémunération**

Les parties sont convenues de se réunir au moins une fois par an en vue de la négociation sur les salaires.

Article 16 **Bulletin de paye**

À l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paye conformément à la réglementation en vigueur.

Article 17 **Modulations**

(*Dispositifs supprimés par l'article 8 de la loi du 19 janvier 2000*)

Article 18 **Heures supplémentaires**

Mod. par Avenant n° 86, 12 sept. 2012 étendu par arr. 9 avr. 2013, JO 18 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNSA Agriculture-Agroalimentaire.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNCOA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Sous réserve des dispositions des accords d'aménagement du temps de travail.

1 Heures supplémentaires

a

Après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, les employeurs pourront, sans avoir à requérir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail demander à leurs salariés d'effectuer des heures supplémentaires dans les limites des contingents suivants :

- 210 heures pour le personnel employé à la réception, au stockage et à l'expédition ;
- 140 heures pour les autres catégories de personnel.

b

En plus des contingents fixés ci-dessus, les employeurs pourront, en cas de nécessité, faire effectuer à leurs salariés d'autres heures supplémentaires après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sans avoir à requérir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les heures effectuées au-delà des contingents donneront droit à l'application des dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail.

2 Durées maximales du travail

a

Durée maximale hebdomadaire moyenne

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 46 heures la durée hebdomadaire de travail calculée sur 12 semaines consécutives.

b

Durée maximale hebdomadaire absolue

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 48 heures la durée du travail au cours d'une même semaine.

(Avenant n° 86, 12 sept. 2012, étendu) Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le plafond de 48 heures prévu ci-dessus pourra être dépassé pour être porté jusqu'à 60 heures conformément aux dispositions du 3^{ème} alinéa de l'article L. 713-13 du Code Rural et de la Pêche maritime, et cela pour les catégories de personnel concernées.

c

Durée maximale journalière

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures. Toutefois, la durée journalière de travail pourra être portée jusqu'à 12 heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne pouvant être supérieur à 60 heures par an.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excédera 10 heures ne pourra être supérieur à 6.

3

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de :

- 25 % pour les 8 premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Article 19 Prime d'ancienneté

Après 3 ans de services continus dans l'entreprise, le personnel bénéficiera d'une prime d'ancienneté de 1 % calculée sur le salaire réel.

Cette prime sera augmentée de 1 % tous les 3 ans de services continus avec un maximum de 8 %.

Article 20 Mise et départ à la retraite

La rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge légal de la retraite est qualifiée de mise à la retraite.

Le départ à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une pension de retraite est qualifié de départ volontaire à la retraite.

a
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut mettre à la retraite un salarié conformément à l'article L. 1237-5 du code du travail.

Lors de sa mise à la retraite, il est alloué pour tout salarié justifiant au moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de mise à la retraite de 1/5 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise augmentée d'une indemnité supplémentaire de 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

b
Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Préavis :

Tout salarié partant volontairement à la retraite est tenu d'observer un préavis de :

- 1 mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

Indemnité :

Tout salarié justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, partant volontairement à la retraite, a droit à une indemnité de départ à la retraite calculée à raison de :

- 1/15 de mois par année de services ;
- avec une indemnité minimum de 1,5 mois à partir de 20 ans d'ancienneté et de 2 mois à partir de 30 ans.

Dans le cas où les textes législatifs seraient modifiés, le contenu de cet article serait à revoir.

Article 21
Travailleurs handicapés

Les conditions d'emploi des travailleurs handicapés sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chapitre VI
Embauche et contrat de travail

Article 22
Embauche et contrat de travail

La direction décide de l'embauche, celle-ci fait l'objet d'un contrat de travail établi en double exemplaire, signé par les deux parties et déterminant les conditions d'emploi et de rémunération, l'un des exemplaires est remis au salarié.

Tout salarié doit effectuer une période d'essai dont les modalités sont fixées à l'article suivant.

Les modalités selon lesquelles les salariés pourront prendre connaissance de la présente convention collective leur seront précisées lors de leur embauche.

Article 23
Période d'essai

Mod. par Avenant n° 86, 12 sept. 2012 étendu par arr. 9 avr. 2013, JO 18 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNSA Agriculture-Agroalimentaire.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNCeA CFE CGC ;

FNAF CGT.

(Avenant n° 86, 12 sept. 2012, étendu) La période d'essai pour les contrats à durée indéterminée est fixée à :

- un mois pour les ouvriers et les employés,
- deux mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- 4 mois pour les cadres et ingénieurs.

Sauf en cas de faute grave, toute rupture du contrat de travail intervenant pendant la période d'essai, à l'initiative de l'employeur, devra être précédée d'un préavis minimum de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

(Avenant n° 86, 12 sept. 2012, étendu) Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible, sous réserve de prévenir l'autre partie en respectant un délai de prévenance de 48 heures, de prévoir d'un commun accord une seconde période d'essai de même durée s'ajoutant à la première, sauf pour les cadres et ingénieurs dont le délai de renouvellement sera de 2 mois.

La dénonciation du contrat pourra intervenir jusqu'au dernier jour de la période d'essai, une indemnité représentant le préavis non observé étant alors à la charge de l'auteur de la dénonciation.

Pour les contrats à durée déterminée la période d'essai ne peut excéder la durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée, par rapport à la durée minimale du contrat.

Chapitre VII **Rupture du contrat de travail**

Article 24 **Préavis**

Le licenciement doit respecter les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

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

Sauf cas de faute grave imputable au salarié, et en dehors de la période d'essai, il est accordé un préavis d'une durée de :

— pour les ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise :

- 6 jours ouvrables lorsqu'il s'agit de salariés ne justifiant pas de 6 mois de services continus ;
- 1 mois pour les salariés justifiant de plus de 6 mois et moins de 2 ans de services continus ;
- 2 mois pour les salariés justifiant d'au moins 2 ans de services continus ;

— pour les cadres ou ingénieurs :

- 3 mois pour les cadres ou ingénieurs.

En cas de départ volontaire du salarié, celui-ci est tenu de respecter les mêmes délais de préavis.

Article 25 **Sécurité de l'emploi**

En cas de licenciement collectif pour motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel, les parties suivront les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

En outre, dans tous ces cas de licenciement collectif pour motif économique, les parties suivront les dispositions de l'accord signé entre la confédération française de la coopération agricole (CFCA) devenue Coop de France, et la fédération nationale des sociétés d'intérêt collectif agricole (FNSICA) d'une part, et les organisations syndicales de salariés, d'autre part : accord du 30 juillet 1969, modifié par l'avenant du 10 mai 1976, annexé à la présente convention (annexe III).

Article 26 **Indemnité de licenciement**

Tout salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié, alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité minimum, calculée comme suit :

-
- 1/5 de mois, par année de service, pour le personnel rémunéré au mois ;
 - + 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, 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 pro rata temporis.

Article 27 Absence pour recherche d'un nouvel emploi

Pendant la période de préavis, le salarié licencié bénéficie de 1 journée payée par semaine de préavis pour rechercher un nouvel emploi.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé, en tenant compte, dans la mesure du possible, des heures d'ouverture des organismes concernés. En cas de désaccord, elles sont prises 1 semaine au gré de l'employeur, 1 semaine au gré du salarié.

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

Le salarié licencié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Indépendamment du certificat de travail, obligatoirement remis au salarié à l'expiration de son contrat, l'employeur lui délivre, sur sa demande, dès l'ouverture du préavis, une attestation indiquant sa qualification et la date de cessation de son contrat.

Chapitre VIII Suspension du contrat. - Réintégration

Article 28 Appel de préparation à la défense nationale

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à l'appel de la préparation de la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 29 Protection de la maternité et de la paternité, adoption et éducation des enfants

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

Article 30 Maladies et accidents de la vie privée

1. Au-delà d'un délai de franchise de 7 jours appliqué à chaque arrêt en cas de maladie et accident de la vie privée, et sous réserve de percevoir les indemnités journalières de la MSA, l'entreprise assurera pendant une durée maximale de 40 jours le complément correspondant au salaire de référence pour les salariés pouvant justifier de 1 an de services continus dans l'entreprise.

En tout état de cause, une même maladie ou un même accident de la vie privée ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 40 jours.

2. Au-delà de 3 ans de services continus, l'entreprise assurera pendant une durée de 50 jours supplémentaires un complément correspondant aux 2/3 de ce salaire de référence.

En tout état de cause, une même maladie ou un même accident de la vie privée ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 90 jours.

3. Pour le calcul des indemnités visées aux premier et deuxième alinéas ci-dessus, et dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident de la vie privée ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

4. Lorsque les indemnités de la MSA sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

5. Il est expressément prévu qu'au cas où l'application de ces dispositions entraînerait une augmentation anormale de l'absentéisme, les parties signataires se rencontreraient pour adopter toutes mesures appropriées.

Article 31 **Maladies et accident de la vie professionnelle**

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'entreprise garantit, pour les salariés pouvant justifier de 1 an de services continus ou discontinus sur une période de 3 ans dans l'entreprise, le complément du salaire de référence pendant une durée maximum de 90 jours calendaires.

Pour le calcul des indemnités, dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident de la vie professionnelle ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu de l'alinéa précédent.

En tout état de cause, une même maladie professionnelle ou un accident du travail ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 90 jours.

Article 32 **Salaire de référence**

Le salaire de référence visé aux articles 30 et 31 s'entend du salaire mensuel net du salarié dans l'entreprise, hors primes, indemnités, ou majorations liées à l'activité.

Article 33 **Prévoyance**

Chaque entreprise devra mettre en place un régime de prévoyance pour maladies et accidents de la vie privée et professionnelle couvrant les risques lourds : décès-invalidité.

Chapitre IX **Hygiène et sécurité**

Article 34 **Hygiène et sécurité**

Les employeurs prennent l'engagement de respecter toutes les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène, à la sécurité, aux conditions de travail et à la médecine du travail, et à la mise en place d'un CHSCT conformément aux dispositions légales. Ils veilleront à la qualité, à l'efficacité, et au remplacement des vêtements et du matériel de protection, et rechercheront en accord avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut avec les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des salariés et l'amélioration de leurs conditions de travail.

Les salariés s'engagent à respecter les consignes de sécurité prises pour la prévention des accidents et, notamment, celles concernant le port des matériels de protection individuelle.

Conformément aux articles R. 4228-1 et R. 4228-15, les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance à l'usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

Lorsqu'il n'existe qu'une installation de douches, des mesures doivent être prises pour que ces douches soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes.

Chapitre X **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Article 35 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les employeurs s'engagent à respecter toutes les dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que celles de l'accord Coop de France du 12 octobre 2011 joint en annexe à la présente convention.

Nul ne peut, sous réserve des dispositions du code du travail et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi :

- 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 une 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.

Chapitre XI **Jours fériés. - Congés annuels**

Congés spéciaux. - Congés sans soldé

Article 36

Jours fériés autres que le 1^{er} Mai

Mod. par Avenant n° 86, 12 sept. 2012 étendu par arr. 9 avr. 2013, JO 18 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNSA Agriculture-Agroalimentaire.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNCeA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Tous les jours fériés légaux et chômés sont payés.

Si un jour férié légal est chômé, il ne saurait faire l'objet d'une récupération. Les heures ainsi non effectuées ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée hebdomadaire.

Si le jour férié légal n'est pas chômé, le salarié bénéficie, en plus du montant de salaire défini à l'alinéa précédent, du paiement de ses heures travaillées.

Ces dispositions ne s'appliquent que pour les salariés ayant plus de 1 an de services continus dans l'entreprise.

(Avenant n° 86, 12 sept. 2012, étendu) Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Article 37 **Cas du 1^{er} Mai**

Le régime du 1^{er} Mai obéit aux dispositions des articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail.

Article 38 **Droits à congés payés**

Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur, pendant un temps équivalant à un minimum de 10 jours de travail effectif, a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalant à 4 semaines ou 24 jours de travail.

La période de référence s'entend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Article 39 **Période de congés payés annuels**

En raison de la grande variété des produits traités dans les entreprises, la période normale des congés payés s'étendra du 1^{er} avril au 30 novembre. Sous réserve de l'accord du salarié, il ne pourra être pris plus de 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés à l'intérieur de cette période.

En aucun cas le bénéfice du congé ne pourra être revendiqué pendant la période de grands travaux. La période de grands travaux sera définie par accord au niveau des entreprises.

Article 40 **Congés des jeunes travailleurs**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3164-9 du code du travail, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 41 **Congés supplémentaires des mères de famille**

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

En ce qui concerne les salariées âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu au premier alinéa de l'article L. 3141-3. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Article 42 **Indemnité de congés payés**

L'indemnité de congés payés est calculée selon les dispositions prévues à l'article L. 3141-22 du code du travail.

Article 43 **Congés de naissance et d'adoption**

Tout salarié a droit à un congé rémunéré de 3 jours à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Ces jours pourront être consécutifs ou non, mais devront être inclus dans une période de 3 semaines entourant la date de naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

La rémunération de ces 3 jours sera égale aux salaires et émoluments qui seraient perçus par l'intéressé pour une même période égale de travail à la même époque.

Article 43 bis **Congé de paternité**

Le père salarié bénéficie, à sa demande, d'un congé de paternité conformément à la loi, sous réserve d'informer son employeur, par lettre remise en mains propres contre décharge ou par envoi en recommandé avec avis de réception, au moins 1 mois à l'avance, des dates auxquelles il entend prendre son congé.

Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

Ce congé peut être reporté au-delà de 4 mois dans l'un des cas suivants :

— l'hospitalisation de l'enfant : en ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;

— le décès de la mère : en ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail.

Le congé de paternité est considéré comme une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, pour le calcul de ses droits à congés payés, ou encore pour le calcul de l'intérêtement ou de la participation.

Les entreprises et établissements ne peuvent déroger au présent article que de manière plus favorable.

Article 44 **Congés exceptionnels pour événements familiaux**

À l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé aux salariés de l'entreprise des congés exceptionnels payés ne donnant pas lieu à récupération :

- 4 jours pour le mariage ou le remariage du salarié ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès d'un partenaire lié par un Pacs ;
- 1 jour pour le mariage ou le remariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès des pères et mères, frères et sœurs et beaux-parents.

Pour les salariés ayant au moins 6 mois de services continus dans l'entreprise, ces congés exceptionnels sont portés à :

- 4 jours ouvrables pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 4 jours pour le décès d'un partenaire lié par un Pacs ;
- 2 jours ouvrables pour le décès des pères et mères, frères et sœurs et beaux-parents ;
- 1 jour ouvrable pour le décès des autres ascendants et descendants et conjoints des descendants.

Après 3 ans de services continus, ces congés exceptionnels seront portés à :

- 5 jours ouvrables pour le mariage ou le remariage du salarié ;

— 2 jours ouvrables pour le mariage ou le remariage d'un enfant.

Les salariés ont, en outre, la faculté de demander, à l'occasion des événements ci-dessus, un congé supplémentaire venant en déduction des congés annuels.

Article 45 **Congés sans solde**

En dehors du congé sabbatique, du congé pour création d'entreprise, du congé pour enfant malade et du congé légal de présence parentale, les salariés justifiant de 1 an de services continus dans l'entreprise, peuvent obtenir avec l'accord de l'employeur, pour les cas exceptionnels, un congé sans solde, à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période. Le contrat de travail étant suspendu mais non rompu, l'intéressé est rétabli, lors de son retour, dans la situation qu'il avait au moment de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Après 1 an de services continus dans l'entreprise, en cas de maladie d'un enfant à charge et sur justification médicale, tout salarié bénéficiera dans la limite de 15 jours par année civile, d'un congé sans solde.

Il est rappelé que les articles L. 3142-43 et suivants du code du travail accordent des congés non rémunérés aux salariés et apprentis en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs de la jeunesse.

Chapitre XII **Dispositions particulières aux jeunes**

Article 46 **Salaire des jeunes**

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans comporte un abattement désormais fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 47 **Travail de nuit**

Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de 18 ans sont soumis aux dispositions légales conformément aux articles L. 3161-1 et suivants du code du travail.

Chapitre XIII **Apprentissage. - Formation professionnelle**

Article 48 **Apprentissage**

Les conditions d'apprentissage sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 49 **Formation professionnelle**

En matière de formation professionnelle, les salariés qui relèvent de la présente convention bénéficieront des dispositions légales et réglementaires en vigueur et de l'avenant de révision n° 1 du 12 octobre 2011 à l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole du 25 mars 2005 entre Coop de France, d'une part, et les syndicats de salariés, d'autre part (avenant joint en annexe à la présente convention).

Chapitre XIV **Salariés étrangers**

Article 50 **Salariés étrangers**

Les salariés étrangers bénéficieront des mêmes conditions d'emploi et de rémunération que les salariés français.

Chapitre XV

Dispositions finales

Article 51

Adhésions ultérieures

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

ANNEXES

Annexe I - Classification

Accord du 21 mai 2014

[Étendu par arr. 15 oct. 2014, JO 31 oct., applicable à compter de la date de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFTC AGRI ;

SNCOA CFE-CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis pour actualiser la méthode de classification dans le but de moderniser les termes employés et de la rendre ainsi plus lisible.

Cela a abouti à une nouvelle rédaction de la classification, les principes restant cependant inchangés.

Objet

L'avenant n° 45 du 23 juin 2000 portant classification des personnels d'exécution, technique et d'encadrement, est abrogé et remplacé par le présent accord et ses annexes.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable sur le territoire de la France Métropolitaine à l'ensemble des employeurs et salariés des Coopératives Agricoles, Unions de Coopératives Agricoles et SICA de Fleurs, de Fruits et Légumes et de Pommes de Terre (IDCC 7006).

Il s'applique également aux sociétés créées par les entreprises visées à l'article L. 722-20 du Code Rural et de la Pêche maritime. En outre, il s'applique aux Groupements d'Intérêt Économique (G.I.E.) exerçant des activités identiques, constitués exclusivement ou en majorité entre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention des Fleurs, Fruits et Légumes et Pommes de Terre.

Il s'applique également aux cadres dirigeants et supérieurs ne bénéficiant pas ou que partiellement de l'Accord Paritaire National du 18 juillet 1951.

Article 2 **Principes généraux de la classification**

La classification comprend :

- La méthode de cotation ;
- Un recensement des emplois repères (liste non exhaustive) ;
- Une définition indicative d'emplois repères ;
- À titre d'exemples, les fiches d'évaluation de 3 emplois repères ;
- Le tableau récapitulatif de cotation de ces 3 emplois repères;
- La grille de transposition.

Article 3

La méthode de classification établie au niveau national permet de tenir compte des spécificités rencontrées au niveau des postes existant dans les coopératives de fleurs, de fruits, de légumes et de pommes de terre : en effet, sous un même intitulé de poste, il peut y avoir des réalités de fonctions tout à fait différentes selon les entreprises, et donc des coefficients hiérarchiques différents.

La méthode de cotation comporte dix critères classant regroupés en quatre thèmes. Chaque critère classant donne lieu à une pondération en fonction du niveau d'exigence requis pour le poste.

Les cotations sont faites en tenant compte des conditions normales et habituelles de travail, du respect des règles

légales d'hygiène et de sécurité.

Les emplois définis sont des repères et n'ont qu'une valeur pédagogique ; ils servent uniquement d'exemples.

Les 3 emplois repères proposés en exemple n'ont également qu'une valeur pédagogique.

Article 4 **Mise en œuvre de la classification**

L'application pratique de cette classification au niveau de l'entreprise se fera en concertation entre la direction, les délégués syndicaux ou, à défaut de représentation syndicale, avec les représentants du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise) lorsqu'ils existent.

Un accord d'entreprise formalisera les résultats obtenus dans le cadre des discussions paritaires.

À défaut de représentation syndicale ou de représentation du personnel, l'employeur devra appliquer la classification dans son entreprise après en avoir informé le personnel.

La mise en place de la classification dans l'entreprise aura pour objet :

- de recenser les postes existants,
- de les définir et de les décrire dans le cadre d'une fiche de poste,
- de les coter avec la méthode de cotation,
- de leur affecter le coefficient hiérarchique correspondant à l'aide de la grille de transposition.

Les éventuelles divergences d'interprétation seront portées à la connaissance de la Commission de Conciliation prévue à la Convention Collective Nationale "FELCOOP".

Article 5 **Date d'application de l'accord**

Cet accord entre en vigueur à compter de la date de son extension. Les négociations (ou information préalable en cas de carence de représentation) devront être engagées dans les entreprises, pour l'ensemble des salariés, dans un délai d'un an après l'extension.

Article 6 **Durée - Révision**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Néanmoins, en application de l'article L. 2241-7, les partenaires sociaux au niveau de la Branche se réuniront, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser la classification.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 et suivant du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les trois mois suivant la saisine.

Article 7 **Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de trois mois.

Article 8 **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Méthode de cotation

A - Exigences professionnelles du Poste et de l'emploi

1 - Connaissances générales

2 - Adaptation, durée de mise au courant

3 - Complexité du travail - Méthode - Organisation

B - Exigences physiques et mentales du poste

-
- 4 - Efforts physiques ou dextérité
 5 - Efforts de concentration
 6 - Relations avec autrui
 C - Responsabilité
 7x - Responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits
 7y - Responsabilité pour les tâches administratives
 8x - Responsabilité de sécurité : risques liés au poste
 8y - Responsabilité de l'information
 9 - Responsabilité d'autonomie et de management

- D - Conditions de travail
 10 - Conditions générales de travail : environnement du poste

A) Exigences professionnelles du poste et de l'emploi

1- Connaissances générales

Facteur définissant le degré de connaissances générales ou techniques nécessaires à l'exercice de la fonction. Les connaissances résultent soit d'une instruction reconnue par un diplôme, soit par l'expérience, soit d'un enseignement complémentaire acquis au cours de la vie professionnelle (formation professionnelle continue...).

	Pondération
a) Fin de 5 ^e ou niveau correspondant	34
b) B.E.P.C. ou niveau correspondant	51
c) C.A.P., C.A.P.A. ou niveau correspondant	68
d) Brevet d'Études Professionnelles, B.E.P.A. ou niveau correspondant	102
e) Baccalauréat (toutes options), Brevet de Technicien, B.T.A. ou niveau correspondant	136
f) B.T.S., B.T.S.A., I.U.T. ou niveau correspondant	187
g) Licence, master 1 ou maîtrise universitaire, 1 ^{er} niveau d'ingénieur ou niveau correspondant	221
h) Master 2, diplôme universitaire 3 ^e cycle ou ingénieur d'enseignement supérieur ou ingénieur d'enseignement supérieur agricole ou niveau correspondant	255

2- Adaptation - Durée de mise au courant

Facteur définissant le temps nécessaire au titulaire de la fonction pour s'y adapter complètement, c'est-à-dire pour exercer dans des conditions normales de qualité et de rendement et ce, sous une supervision normale.

	Pondération
a) Durée de mise au courant inférieure à 15 jours	15
b) Durée de mise au courant de 15 jours à 1 mois	30
c) Durée de mise au courant de 1 mois à 3 mois	45
d) Durée de mise au courant de 3 mois à 6 mois	60
e) Durée de mise au courant de 6 mois à 1 an	75
f) Durée de mise au courant supérieure à 1 an	90

3- Complexité du travail - Méthode - Organisation

Facteur définissant l'importance de la complexité du poste, du jugement, de la décision, ainsi que le degré d'autonomie dans l'accomplissement du travail.

Il apprécie d'une façon générale l'habileté, l'ingéniosité, ainsi que la complexité du travail.

	Pondération
a) Travail simple exigeant de suivre des instructions simples	17
b) Travail d'après des instructions données en détail, exigeant un minimum de jugement et d'appréciation	34
c) Travaux d'après des instructions données en détail, nécessitant la prise de décisions simple l'application des méthodes de travail et le respect des qualités et normes	51
d) Travaux exigeant la capacité d'établir et de réaliser un processus d'opération	68
e) Travaux exigeant l'entièvre appréciation, l'ingéniosité, le jugement de l'exécutant	102
f) Travaux exigeant une capacité d'organisation concernant des activités homogènes, faisant appel à des techniques simples	136
g) Travaux exigeant une capacité d'organisation et de coordination concernant soit des activités homogènes ou spécialisées et faisant appel à des techniques complexes, soit des activités différentes faisant appel à des techniques simples	170
h) Travaux exigeant une capacité d'organisation et de coordination concernant des activités différentes faisant appel à des techniques complexes	204
i) Travaux exigeant, en plus du critère précédent, un haut degré de conception	238

B) Exigences physiques et mentales du poste

4- Efforts physiques ou dextérité

Facteur appréciant l'importance et la continuité des efforts physiques, la répétitivité des gestes, l'habileté manuelle exigée par le poste, sans faire intervenir cependant les conditions de travail et risques d'accidents.

N.B. La dextérité recouvre à la fois la répétitivité des gestes et l'habileté manuelle (tour de main).

	Pondération
a) Efforts légers ou dextérité normale	14
b) Efforts physiques moyens ou bonne dextérité	21
c) Efforts physiques importants occasionnels ou très bonne habileté manuelle	28
d) Efforts physiques importants fréquents	35
e) Efforts physiques très importants occasionnels	49
f) Efforts physiques très importants fréquents	63

5- Efforts de concentration

Facteur appréciant le degré de contrainte sur le système nerveux, découlant du rythme de travail, du degré de concentration exigé par la fonction.

	Pondération
a) Travaux exigeant une concentration minime ou discontinue	14
b) Travaux exigeant une concentration normale et continue	21
c) Travaux exigeant une concentration soutenue	28
d) Travaux exigeant une concentration élevée et permanente	42
e) Activité qui exige une disponibilité d'esprit permanente du titulaire du poste	56

6- Relations avec autrui

Facteur concernant l'environnement relationnel du poste et appréciant la faculté, dans l'exercice de la fonction, de réussir dans les relations humaines afin d'aboutir à une coordination nécessaire dans l'entreprise, et-ou à des résultats

propres à favoriser le développement de l'entreprise sur le plan extérieur.

	Pondération
a) Très peu de relations avec d'autres équipes ou d'autres unités de travail de l'entreprise	12
b) Relations régulières avec d'autres équipes ou d'autres unités de travail de l'entreprise	18
c) Relations exigeant du tact	24
d) Relations visant à convaincre	36
e) Relations avec des personnes de l'entreprise, en vue de les informer sur des sujets importants ou relations avec des personnes extérieures à l'entreprise dans le but, par exemple, de traiter affaire, argumenter, convaincre,...	60
f) Relations fréquentes avec la direction pour informer, expliquer et discuter des sujets influençant directement la politique de l'entreprise, à un niveau exigeant : habileté, diplomatie, sens de la négociation, permettant de traiter avec des personnes extérieures ou de tout niveau hiérarchique de l'entreprise.	84
g) Poste exigeant du titulaire l'aptitude à gérer l'ensemble des relations complexes pour lesquelles il est nécessaire de posséder un sens développé de la stratégie.	108

C) Responsabilité

N.B. 7x et 7y : ces deux critères de responsabilité se cumulent ou non selon les postes.

8x et 8y : ces deux critères se cumulent ou non selon les postes.

7x- Responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits

Facteur définissant la valeur probable des dégâts pouvant résulter du manque de soin ou d'attention vis-à-vis du matériel et de l'équipement utilisés, la valeur probable des matières premières brutes ou transformées.

	Pondération
a) Dommages évitables, contrôle intermittent possible	14
b) Incidents possibles coûteux et évitables (contrôle non immédiat)	21
c) Incidents probables, attention soutenue, contrôle difficile	28
d) Pratiquement aucun contrôle ; poste impliquant une grande responsabilité, une entière confiance de son supérieur hiérarchique	35

7y- Responsabilité pour les tâches administratives

Facteur tendant à faire ressortir les exigences de la fonction en minutie et exactitude, dans la prévision, l'organisation ou la réalisation des tâches administratives.

	Pondération
a) Erreurs normalement détectées, dommages peu onéreux	14
b) Erreurs en général décelées : cependant, les conséquences sont importantes, les dommages entraînent des pertes de temps ou de matière	21
c) Erreurs difficiles à déceler car le contrôle n'est fait que par sondages : dommages importants	28
d) Erreurs très difficiles à déceler par manque de moyens de contrôle : dommages très importants	35

8x- Responsabilité de sécurité : risques liés au poste

Facteur tenant compte, toutes précautions étant prises, des possibilités d'accident, de leur éventuel caractère de gravité, tant pour les titulaires du poste que pour les tiers, ainsi que des possibilités de maladie.

	Pondération
a) Travaux peu dangereux	14
b) L'inattention pendant le travail peut entraîner un accident	21
c) Ambiance dangereuse par intermittence : attention soutenue par période	28
d) Ambiance dangereuse en permanence : attention soutenue en permanence	35

8y- Responsabilité de l'information

Facteur appréciant le degré de confidentialité des informations qu'exige la fonction.

	Pondération
a) Travail comportant la connaissance d'informations spécifiques dont la divulgation aurait de conséquences	14
b) Travail avec renseignements confidentiels occasionnels	21
c) Travail habituel sur des documents confidentiels	28
d) Travail comportant la connaissance d'un grand nombre d'informations confidentielles	35

9- Responsabilité d'autonomie et de management

Ce facteur tient compte de la structure et de la dimension de l'entreprise, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle.

Ce facteur apprécie tout d'abord le degré d'autonomie qui fait appel à la réflexion et au sens de l'initiative du titulaire qui doit prendre une décision sans référence à des consignes préétablies.

Ce facteur apprécie également la nature et l'importance du management et celui des responsabilités requises.

	Pondération
a) Décisions ou initiatives occasionnelles	12
b) Décisions ou initiatives fréquentes	24
c) Décisions ou initiatives fréquentes et à caractères différents	36
d) Management sur des équipes d'employés ou d'ouvriers implique le contrôle de l'application des méthodes de travail	60
e) Management sur des chefs d'équipe implique l'organisation, la distribution et le contrôle du travail suivant un plan donné	108
f) Management sur des chefs d'atelier ou assimilés implique la mise en œuvre de programme ou de directives en qualité et quantité	156
g) Responsabilité d'un ou de plusieurs services et/ou établissement des programmes et la bon marché de leur exécution	204
h) Participation à la détermination de la politique de l'entreprise et à la supervision de sa mise en œuvre	252

D) Conditions de travail

10- Conditions générales de travail : environnement du poste

Facteur appréciant le degré de confort et la diversité des tâches et, d'une manière générale, l'environnement dans lequel s'exerce la fonction.

	Pondération
a) Travail dans des conditions satisfaisantes	11
b) Travail dans un environnement satisfaisant avec des conditions désagréables par intermittences ou travail occasionnellement monotone	22

	Pondération
c) Environnement de travail moyen, travail indifféremment en plein air, sous abri, en atelier en bureau, ou travail fréquemment monotone	33
d) Travail en permanence dans un environnement comprenant un élément désagréable, ou travail monotone	44
e) Travail, par intermittence, dans un environnement difficile, comprenant plusieurs élément désagréables (tels que surchauffage, humidité, bruit, poussière ou froid)	55
f) Travail, en permanence, dans un environnement difficile, comprenant plusieurs éléments désagréables (tels que surchauffage, humidité, bruit, poussière ou froid)	66
g) Travail, en permanence, dans un environnement difficile, comprenant plusieurs éléments désagréables, nécessitant des équipements spéciaux	77

Recensement des emplois repères

A) Personnel ouvriers ou Ouvrières et Employés ou Employées

Maneuvre ou Opérateur ou Opératrice

Manutentionnaire

Cariste - Manutentionnaire

Préparateur ou Préparatrice de commandes/Expéditionnaire

Conducteur ou Conductrice de véhicules (Permis C et E)

Conducteur ou Conductrice de véhicules - Manutentionnaire

- Triage et conditionnement

Opérateur ou Opératrice tri-conditionnement

Conducteur ou conductrice de machines

- Entretien matériel et bâtiment

Agent ou Agente d'entretien

Agent ou Agente de maintenance

- Réception - Agréage - Qualité

Réceptionnaire

Agréeur ou Agréeuse

Agent ou Agente de qualité

- Administratif

Employé ou Employée d'accueil

Employé administratif ou Employée administrative

Secrétaire

B) Techniciens ou Techniciennes et Agents ou Agentes de maîtrise

Chef ou Cheffe d'équipe

Chef de station ou Cheffe de station

Conseiller ou Conseillère de culture

Commercial ou Commerciale

Assistant ou Assistante de direction

Comptable

Technicien ou Technicienne de maintenance

Technicien ou Technicienne Qualité et/ou Hygiène et/ou Sécurité, et/ou environnement

Technicien ou Technicienne en Informatique

C) Cadres et Ingénieurs ou Ingénieres

Chef ou Cheffe de station Cadre, Chef ou Cheffe d'unité,

Responsable administratif ou commercial ou comptable ou ressources humaines ou logistique ou qualité ou sécurité ou environnement ou contrôle de gestion ou informatique...

Définition indicative d'emplois - Repères

A) Personnel ouvriers ou Ouvrières et Employés ou Employées

Manœuvre ou Opérateur ou Opératrice

Effectue des opérations manuelles ou mécaniques simples : alimentation des chaînes, empilage de caisses, emballage, nettoyage des locaux, etc.

Manutentionnaire

Effectue des opérations manuelles ou mécaniques simples exigeant une certaine dextérité : chargement et déchargement, palettisation.

Cariste-Manutentionnaire

Effectue toutes opérations manuelles et mécaniques telles que: chargement, déchargement, gerbage, dégerbage des produits...

Enregistre les mouvements. Est habilité(e) à la conduite de chariots automoteurs de manutention à conducteur porté. Doit vérifier le bon état de fonctionnement du matériel qui lui est confié.

Préparateur ou Préparatrice de commandes/expéditionnaire

Est chargé(e) de la préparation et de l'expédition des produits. Participe à la manutention pour préparer les commandes, et peut utiliser des chariots automoteurs. Effectue tous les enregistrements nécessaires à l'expédition.

Conducteur ou Conductrice de véhicules (Permis C et E)

Conduit des véhicules sur le département et les départements limitrophes (ramassage, livraison, etc.). Peut occasionnellement effectuer des parcours de longue distance. Est responsable de l'entretien courant de son véhicule et du maintien en bon état de la cargaison et de sa répartition quantitative.

Conducteur ou Conductrice de Véhicules - Manutentionnaire

Outre les fonctions attribuées au conducteur ou conductrice de véhicules, est amené(e) à effectuer les tâches de manutentionnaire telles que définies au poste «Manutentionnaire».

* Triage et conditionnement

Opérateur ou Opératrice tri-conditionnement

Exécute, dans le secteur emballage-triage-conditionnement, des travaux de tri et d'emballage des produits.

Conducteur ou Conductrice de machines

Ouvrier ou ouvrière responsable de la conduite d'une machine ou de plusieurs machines simples.

* Entretien matériel et bâtiment

Agent ou Agente d'entretien

Suivant des instructions précises, est chargé(e) de la surveillance, de l'entretien et des petites réparations des matériels de l'entreprise, ainsi que de la surveillance et de l'entretien courant des appareils de réfrigération s'ils existent (niveaux I et II des normes AFNOR).

Agent ou Agente de Maintenance

Assure des tâches d'entretien du matériel et est capable de déterminer l'origine des dysfonctionnements courants ou simples sur les véhicules et chariots automoteurs, sur les installations électriques et de réfrigération, et plus généralement du matériel employé dans l'entreprise. Est capable de les réparer (niveau III des normes AFNOR).

Peut être chargé(e) de la réalisation d'équipements simples.

* Réception - Agrément - Qualité

Réceptionnaire

Est chargé(e) de la réception des produits. Contrôle les quantités et enregistre les apports, participe à la manutention et peut utiliser des chariots automoteurs.

Agréeur ou Agréeeuse

Identifie la marchandise à la réception et/ou à la sortie, et la classe en fonction des critères de qualité définies par l'entreprise.

Agent ou Agente de qualité

Réalise tous prélèvements, tests et analyses conformément au protocole qualité défini par l'entreprise. Enregistre les résultats.

* Administratif

Employé ou Employée d'accueil

Est chargé(e) de l'accueil, de la tenue du standard téléphonique, et de divers travaux administratifs ou comptables d'ordre courant.

Chef ou Cheffe d'équipe

Accomplit, selon les directives de son supérieur hiérarchique, différents travaux administratifs ou comptables d'ordre courant.

Secrétaire

Assure la réalisation et assume la responsabilité de travaux administratifs, commerciaux ou techniques, facilitant la mission d'un supérieur hiérarchique.

B) Techniciens ou Techniciennes et Agents ou Agentes de maîtrise

Chef ou Cheffe d'équipe

Coordonne, organise et gère l'activité d'une équipe selon les directives d'un responsable par exemple le chef de station. Assure le respect des consignes, l'exécution du travail, en y participant éventuellement.

Chef ou Cheffe de station

Est chargé(e) de la coordination, de la surveillance, du contrôle des activités et de l'organisation de la station sous les ordres de son supérieur hiérarchique.

Conseiller ou Conseillère de culture

Donne des conseils aux adhérents, sur le plan technico-économique, qualité et environnement, relatifs à la production existante ou envisagée dans le respect du cahier des charges en vigueur.

Peut être responsable d'une gamme de produits et/ou d'un secteur géographique déterminé.

Commercial ou Commerciale

Assure les relations commerciales auprès de son portefeuille clients dans le cadre des directives générales fournies par la Direction sur le marché national et/ou sur le marché international.

Assistant ou Assistante de direction

Informé(e) des principales décisions concernant les objectifs et la politique générale de l'entreprise, est chargé(e) d'assurer la réalisation de tâches et de dossiers administratifs pour la Direction. Assiste la Direction dans les contacts de l'entreprise avec l'extérieur (organismes professionnels, publics, etc.).

Comptable

Technicien(ne) placé(e) directement sous les ordres du directeur, ou de son responsable comptable, et/ou recevant les directives d'un expert-comptable, effectue toutes les opérations nécessaires pour établir les comptabilités de l'entreprise.

Technicien ou Technicienne de maintenance

Assure l'installation et la bonne marche de l'ensemble du matériel de l'entreprise qui lui est confié. Peut coordonner, organiser et gérer une équipe d'agents ou d'agentes d'entretien ou de maintenance (niveau IV des normes AFNOR).

Technicien ou Technicienne qualité et/ou Hygiène et/ou Sécurité, et/ou Environnement

Est chargé(e) de la mise en place de toutes les démarches visant à garantir au client et au consommateur un produit conforme à ses attentes et aux normes Qualité Hygiène Sécurité Environnement en vigueur dans l'entreprise. En fonction de ses attributions, assure et anime la politique Qualité Hygiène Sécurité Environnement de la coopérative et met en place les plans d'actions nécessaires.

Technicien ou Technicienne en informatique

Assure le pilotage et l'évolution du système informatique de la coopérative (matériels et logiciels). Peut gérer les relations les sociétés de prestation de services.

C) Cadres et ingénieurs ou ingénieries

Chef ou cheffe de station cadre, chef ou cheffe d'unité

Suivant les orientations générales de la Direction, est responsable de l'organisation, de la coordination, de la surveillance et du contrôle des activités d'une station importante ou de plusieurs stations. Assure l'encadrement et le management de son équipe. Est en relation directe avec la direction générale et peut avoir une délégation de pouvoirs et de responsabilités.

Responsable administratif ou commercial ou comptable ou ressources humaines ou logistique ou qualité ou sécurité ou environnement ou contrôle de gestion ou informatique...

Prend des initiatives et des décisions en assumant les responsabilités qui en découlent, cela dans le cadre des instructions reçues de la Direction ; par exemple, pour le ou la Responsable Comptable, assume la responsabilité de l'élaboration d'un bilan.

Exemple d'Évaluation d'un Poste de Chef d'Unité

Dans l'exemple décrit ci-dessous, le chef d'unité est responsable dans une station importante comprenant :

- 60 permanents et 40 saisonniers
- 2 sites de conditionnement
- 15 000 tonnes de pommes

Il est responsable :

- du fonctionnement de la station
- de l'embauche des saisonniers
- des chambres froides et du service Maintenance

Il assure la logistique (2 camions).

Il est en relation directe avec la Direction générale.

Il a une délégation de pouvoirs et de responsabilités (sécurité, discipline).

Il n'est pas responsable de la relation avec les adhérents ni du commercial.

Il est secondé par un encadrement intermédiaire.

A1 - Connaissances générales (221 points)

Ce poste nécessite des connaissances générales et techniques reconnues par un diplôme d'ingénieur ou niveau équivalent.

A2 - Adaptation : Durée de mise au courant (75 points)

Ce poste nécessite une période d'adaptation de six mois à un an pour acquérir l'expérience d'une campagne.

A3 - Complexité du travail - Méthode - Organisation (204 points)

Ce poste recouvrant plusieurs activités de nature différente justifie une capacité d'organisation, de coordination et la maîtrise de techniques complexes.

B4 - Efforts physiques ou dexterité (14 points)

Ce poste nécessite peu d'efforts physiques.

B5 - Efforts de concentration (42 points)

La diversité des tâches et des actions demandent un effort intellectuel soutenu.

B6 - Relations avec autrui (60 points)

Tant au niveau interne qu'au niveau externe, ce poste oblige à de nombreux contacts nécessitant des capacités d'argumentation, de négociation et de persuasion.

Cependant, ce poste n'influence pas la politique de l'entreprise.

C7x - Responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits (35 points)

Ce poste entraîne une entière confiance de la part de la Direction et donne la pleine responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits.

C7y - Responsabilité pour les tâches administratives (21 points)

Le titulaire du poste applique les procédures arrêtées et contrôlées par le service administratif de l'entreprise.

C8x - Responsabilité de sécurité : Risques liés au poste (14 points)

La présence du titulaire étant ponctuellement requise sur les chantiers et les différents postes de travail, son inattention peut entraîner un accident.

C8y - Responsabilité de l'information (28 points)

Travaillant parfois sur différents documents confidentiels.

C9 - Responsabilité d'autonomie et de management (204 points)

Il a la délégation de responsabilité sur plusieurs services et sites. Il a la responsabilité d'établir notamment les plannings de fabrication en y incluant les aspects d'hygiène et de sécurité.

D10 - Conditions de travail : environnement du poste (22 points)

Environnement satisfaisant mais peut être amené à avoir des désagréments ponctuels.

Total : 940 points

Exemple d'Évaluation d'un Poste de Cariste Manutentionnaire

Pour l'établissement de la cotation, chaque fiche de poste de cariste devra être analysée avec soin du fait de la diversité des tâches confiées à des caristes manutentionnaires.

Dans l'exemple coté ci-dessous, le cariste manutentionnaire est affecté au déchargement extérieur et palettisation dans une chambre froide. Il conduit un chariot automoteur. Il contrôle les livraisons par rapport au bon de commande (nature du produit, quantité) et il enregistre les mouvements.

A1 - Connaissances générales (51 points)

Le niveau BEPC est requis car le poste coté nécessite des enregistrements précis sur papier ou clavier.

A2 - Adaptation : durée de mise au courant (30 points)

Ce poste nécessite une durée d'adaptation de 15 jours à un mois, sachant que le parcours ou opérations de manutention sont bien définies.

A3 - Complexité du travail - Méthode - Organisation (51 points)

Le poste implique que les instructions soient données en détail, il nécessite la prise de décisions simples d'après des modes de travail et dans le respect des qualités et normes.

B4 - Efforts physiques ou dextérité (28 points)

Ce poste entraîne, parfois, compte tenu de l'activité de manipulation manuelle, des efforts physiques importants.

B5 - Efforts de concentration (28 points)

Ce poste exige une concentration soutenue, compte tenu de l'utilisation d'un chariot élévateur et de la circulation sur le lieu de travail (ex : gerbage, dégerbage de palox dans une chambre froide).

B6 - Relations avec autrui (18 points)

Ce poste entraîne, pour l'activité de cariste, des contacts permanents avec d'autres équipes, lors des opérations de transfert de marchandises.

C7x - Responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits (21 points)

Incidents possibles coûteux et évitables car risques de renversement et de dégâts matériels.

C7y - Responsabilité pour les tâches administratives (14 points)

Ce poste nécessite la connaissance des caractéristiques des produits pour éviter toute erreur d'approvisionnement.

C8x - Responsabilité de sécurité : Risques liés au poste (21 points)

Pendant l'exercice de l'activité de cariste, l'inattention peut entraîner un accident.

C9 - Responsabilité d'autonomie et de management (12 points)

Les instructions données étant claires et bien définies, les décisions ou initiatives sont occasionnelles, en cas d'événement imprévu, le titulaire du poste a obligation d'en référer à son supérieur.

D10 - Conditions de travail : Environnement du poste (55 points)

Il s'agit d'un poste de déchargement extérieur et palettisation dans une chambre froide.

Total : 329 points

Exemple d'évaluation d'un poste de conseiller culture

Dans l'exemple décrit ci-dessous, le conseiller culture donne des conseils aux adhérents, sur le plan technico-économique, qualité et environnement, relatifs à la production existante ou envisagée dans le respect du cahier des charges en vigueur. Il peut être responsable d'une gamme de produits et/ou d'un secteur géographique déterminé.

Il n'encadre personne.

Il n'effectue pas de vente aux producteurs.

Il est sur le terrain, en contact avec les adhérents.

A1 - Connaissances générales 187 points

Le niveau B.T.S. est requis.

A2 - Adaptation : durée de mise au courant 75 points

Le suivi d'un cycle de production (6 mois à 1 an) est nécessaire pour maîtriser, comprendre et intégrer le poste.

A3 - Complexité du travail - Méthode - Organisation 170 points

La démarche de conseils aux adhérents implique une capacité d'organisation personnelle et des conseils techniques faisant appel à des connaissances théoriques complexes personnalisées aux producteurs.

B4 - Efforts physiques ou dextérité 14 points

Ce poste nécessite des efforts légers.

B5 - Efforts de concentration 21 points

Ce poste demande une capacité d'observation des cultures afin d'établir le diagnostic. Ce poste exige une concen-

tration soutenue pendant les temps de conduite.

B6 - Relations avec autrui 36 points

Il est en relation avec l'adhérent en vue de lui prodiguer des conseils technico-économiques, la décision et la responsabilité restant au producteur.

Il n'est pas chargé de vendre des produits intrants au service.

Le poste pourrait être coté à 60 points si, dans cet exemple, le salarié était en charge de la promotion d'une stratégie ou d'un portefeuille commercial.

C7x - Responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits 35 points

Les conseils ayant une forte incidence potentielle sur la valeur des matières premières, ce poste implique une grande responsabilité et une entière confiance de son supérieur hiérarchique.

C7y - Responsabilité pour les tâches administrative 14 points

Les tâches administratives sont limitées à du reporting. Les erreurs éventuelles peuvent être détectées et corrigées facilement.

C8x - Responsabilité de sécurité : Risques liés au poste 21 points

Le poste nécessite de nombreux déplacements en voiture. La notion d'accident fait surtout référence aux risques routiers.

C8y - Responsabilité de l'information 14 points

Travail comportant la connaissance d'informations spécifiques dont la divulgation aurait peu de conséquences.

C9 - Responsabilité d'autonomie et de management 36 points

Dans le cadre du conseil, le poste nécessite la prise de décisions ou d'initiatives fréquentes et à caractères différents. Ce poste n'implique aucune responsabilité hiérarchique sur d'autres personnes ou services.

D10 - Conditions de travail : Environnement du poste 22 points

Conditions météorologiques pouvant être désagréables.

Total : 645 points

Tableau récapitulatif de Cotation de 3 emplois repères

	Cariste Manutentionnaire	Conseiller Culture	Chef d'unité
A1-Connaissances générales	51	187	221
A2-Adaptation, durée de mise au courant	30	75	75
A3-Complexité du travail - Méthode - Organisation	51	170	204
B4-Efforts physiques ou dextérité	28	14	14
B5-Efforts de concentration	28	21	42
B6-Relations avec autrui	18	36	60
C7x-Responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits	21	35	35
C7y-Responsabilité pour les tâches administratives	14	14	21
C8x-Responsabilité de sécurité	21	21	14
C8y-Responsabilité de l'information		14	28
C9-Responsabilité d'autonomie et de management	12	36	204
D10-Conditions de travail	55	22	22
Total des points	329	645	940

Grille de Transposition

Plages de cotation	Coefficients
0 - 239	200
240 - 270	210
271 - 300	220
301 - 330	250
331 - 370	270
371 - 410	290
411 - 450	320
451 - 500	350
501 - 550	380
551 - 600	410
601 - 650	440
651 - 700	470
701 - 750	500
751 - 800	550
801 - 850	610
851 - 900	720
901 et +	840

SALAIRE

Avenant n° 73 du 7 juillet 2009

[Étendu par arr. 2 déc. 2009, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2009]

Article 1er

Salaires au 1^{er} juillet 2009

À partir du 1^{er} Juillet 2009, les salaires horaires minima sont fixés à :

200 : SMIC

210 : 8,86

220 : 8,90

250 : 9,00

270 : 9,09

290 : 9,22

320 : 9,37

350 : 9,76

380 : 10,13

410 : 10,50

440 : 10,88

470 : 11,26

500 : 11,66

550 : 12,30

610 : 13,04

720 : 14,45

840 : 15,98

Avenant n° 75 du 5 novembre 2010

[Étendu par arr. 8 avr. 2011, JO 23 avr., applicable à compter du 1^{er} nov. 2010]

Article 1

Salaires au 1^{er} novembre 2010

À partir du 1^{er} novembre 2010, les salaires horaires minima sont fixés à :

200 : SMIC

210 : 8,95

220 : 8,99

250 : 9,10

270 : 9,19

290 : 9,33

320 : 9,48

350 : 9,87

380 : 10,24

410 : 10,61

440 : 11,00

470 : 11,39

500 : 11,79

550 : 12,43

610 : 13,19

720 : 14,61

840 : 16,16

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 76 du 19 janvier 2011

[Étendu par arr. 8 sept. 2011, JO 1^{er} oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011]

Article 1 Salaires au 1^{er} janvier 2011

À partir du 1^{er} janvier 2011, les salaires horaires minima sont fixés à :

200 :	SMIC
210 :	9,10
220 :	9,14
250 :	9,25
270 :	9,35
290 :	9,49
320 :	9,64
350 :	10,04
380 :	10,41
410 :	10,79
440 :	11,19
470 :	11,58
500 :	11,99
550 :	12,64
610 :	13,41
720 :	14,86
840 :	16,43

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 81 du 17 janvier 2012

[Étendu par arr. 3 mai 2012, JO 12 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCoA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

UNSA FGSOA.

Article 1 Salaires au 1^{er} janvier 2012

À partir du 1^{er} janvier 2012, les salaires horaires minima sont fixés à :

200	SMIC	320	9,87	500	12,28
210	9,32	350	10,28	550	12,94
220	9,36	380	10,66	610	13,73
250	9,47	410	11,05	720	15,22

270	9,57	440	11,46	840	16,82
290	9,72	470	11,86		

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 85 du 12 septembre 2012

[Étendu par arr. 14 janv. 2013, JO 23 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNCOA CFE CGC ;

UNSA FGSOA.

Article 1 Salaires au 1^{er} septembre 2012

À partir du 1^{er} septembre 2012, les salaires horaires minima sont fixés à :

200	SMIC	320	9,99	500	12,43
210	9,43	350	10,40	550	13,10
220	9,47	380	10,79	610	13,89
250	9,58	410	11,18	720	15,40
270	9,68	440	11,60	840	17,02
290	9,84	470	12,00		

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 87 du 29 janvier 2014

[Étendu par arr. 23 avr. 2014, 6 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC AGRI ;

SNCOA CFE CGC ;

CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 Salaires au 1^{er} février 2014

À partir du 1^{er} février 2014, les salaires horaires minima sont fixé à :

200	SMIC	320	10,14	500	12,62
210	9,57	350	10,56	550	13,30

220	9,61	380	10,95	610	14,10
250	9,72	410	11,35	720	15,63
270	9,83	440	11,77	840	17,28
290	9,99	470	12,18		

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 88 du 14 janvier 2016

[Étendu par arr. 15 avr. 2016, JO 23 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

UNSA AA ;

SNCOA CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er Salaires du 1^{er} janvier 2016

À partir du 1^{er} janvier 2016, les salaires horaires minima sont fixés à :

	200	SMIC
210		9,70
220		9,74
250		9,86
270		9,97
290		10,13
320		10,28
350		10,67
380		11,06
410		11,46
440		11,89
470		12,30
500		12,75
550		13,43
610		14,24
720		15,79
840		17,45

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 89 du 1^{er} février 2017

[Étendu par arr. 22 juin 2017, JO 4 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Article 1er Salaires au 1^{er} février 2017

À partir du 1^{er} février 2017, les salaires horaires minima sont fixés à :

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	SMIC = 9,76
210	9,79
220	9,83
250	9,95
270	10,06
290	10,19
320	10,34
350	10,73
380	11,13
410	11,53
440	11,96
470	12,37
500	12,83
550	13,51
610	14,33
720	15,88
840	17,55

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 90 du 1^{er} février 2018

[Étendu par arr. 25 oct. 2018, JO 1^{er} nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er Salaires au 1^{er} février 2018

À partir du 1^{er} Février 2018, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

Coefficient	Salaire Horaire minimum
200	Smic = 9,88
210	9,91
220	9,95
250	10,07
270	10,18
290	10,32
320	10,47
350	10,86
380	11,27
410	11,67
440	12,11
470	12,52
500	12,99
550	13,68
610	14,51
720	16,08
840	17,77

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 91 du 29 janvier 2019

[Étendu par arr. 12 juill. 2019, JO 19 juill., applicable à compter du 1^{er} févr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er Salaires au 1^{er} février 2019

À partir du 1^{er} février 2019, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 10,03
210	10,08
220	10,12
250	10,24
270	10,35
290	10,50
320	10,65

Coefficient	Salaire horaire minimum
350	11,04
380	11,46
410	11,87
440	12,32
470	12,73
500	13,21
550	13,91
610	14,76
720	16,35
840	18,07

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 92 du 5 mars 2020

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er Salaires au 1^{er} mars 2020

À partir du 1^{er} mars 2020, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 10,15
210	10,22
220	10,29
250	10,39
270	10,49
290	10,63
320	10,78
350	11,17
380	11,60
410	12,01
440	12,47
470	12,88
500	13,37
550	14,08

Coefficient	Salaire horaire minimum
720	16,55
840	18,29

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 93 du 6 novembre 2020

[Étendu par arr. 7 mai 2021, JO 15 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP ;

FESTAL ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'accord de champ du 17 septembre 2019 intégrant un accord de méthode concernant le rapprochement des branches de la coopération agricole des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre (7006), des conserveries (7003), du teillage de lin (7007) et des entreprises agricoles de déshydratation (7023), et étendu par l'arrêté du 8 avril 2020 publié au JO le 16 avril 2020, le présent avenant est soumis à négociation et signature à l'ensemble des parties prenantes. Ce nouveau périmètre de négociation collective a été portée à la connaissance des parties en septembre 2020, ce qui explique la régularisation des signataires et est d'application rétroactive.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux salariés des coopératives et SICA soumis à la Convention collective nationale des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes (IDCC 7006).

Article 2 **Salaires au 1^{er} mars 2020**

À partir du 1^{er} mars 2020, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 10,15
210	10,22
220	10,29
250	10,39
270	10,49
290	10,63
320	10,78
350	11,17
380	11,60
410	12,01

Coefficient	Salaire horaire minimum
440	12,47
470	12,88
500	13,37
550	14,08
610	14,94
720	16,55
840	18,29

Article 3 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 93 du 21 octobre 2021

[Étendu par arr. 2 févr. 2022, JO 12 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er Salaires au 1^{er} novembre 2021

À partir du 1^{er} novembre 2021, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 10,48
210	10,55
220	10,63
250	10,74
270	10,86
290	11,00
320	11,16
350	11,56
380	11,92
410	12,35
440	12,82
470	13,24
500	13,74
550	14,47
610	15,27
720	16,91
840	18,69

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 94 du 9 mars 2022

[Étendu par arr. 14 juin 2022, JO 24 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP ;

FND ;

FESTAL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er **Salaires au 1^{er} mars 2022**

À partir du 1^{er} mars 2022, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 10,57
210	10,64
220	10,72
250	10,83
270	10,95
290	11,09
320	11,25
350	11,65
380	12,02
410	12,45
440	12,92
470	13,35
500	13,85
550	14,59
610	15,39
720	17,05
840	18,84

Article 2 **Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de se revoir pour aborder de nouveau le sujet en cas de forte inflation au cours de l'année 2022.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 95 du 19 mai 2022

[Étendu par arr. 3 août 2022, JO 6 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP ;

FESTAL ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er Salaires au 1^{er} mai 2022

À partir du 1^{er} Mai 2022, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 10,85
210	10,92
220	11,00
250	11,11
270	11,23
290	11,37
320	11,53
350	11,93
380	12,30
410	12,73
440	13,20
470	13,63
500	14,13
550	14,87
610	15,67
720	17,33
840	19,12

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 96 du 22 septembre 2022

[Étendu par arr. 22 déc. 2022, JO 28 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP ;

FESTAL ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC Agri.

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1er
Salaires au 1^{er} septembre 2022**

À partir du 1^{er} septembre 2022, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 11,07 €
210	11,14 €
220	11,22 €
250	11,33 €
270	11,45 €
290	11,59 €
320	11,75 €
350	12,16 €
380	12,53 €
410	12,96 €
440	13,44 €
470	13,88 €
500	14,38 €
550	15,09 €
610	15,89 €
720	17,55 €
840	19,34 €

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 97 du 23 février 2023

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP fruits et légumes frais ;

FELCOOP fruits et légumes transformés ;

FESTAL ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC - Agri ;

FGA - CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

**Article 1er
Salaires au 1^{er} mars 2023**

À partir du 1^{er} mars 2023, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 11,27 €
210	11,36 €
220	11,44 €
250	11,56 €
270	11,65 €
290	11,79 €
320	11,95 €
350	12,36 €
380	12,73 €
410	13,16 €
440	13,64 €
470	14,08 €
500	14,58 €
550	15,29 €
610	16,09 €
720	17,75 €
840	19,54 €

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 99 du 3 décembre 2024

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP ;

FESTAL ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er *Salaires au 1^{er} décembre 2024*

À partir du 1^{er} décembre 2024, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 11,88 €
210	12,00 €
220	12,09 €
250	12,21 €
270	12,29 €

<i>Coefficient</i>	<i>Salaire horaire minimum</i>
290	12,44 €
320	12,61 €
350	13,04 €
380	13,43 €
410	13,88 €
440	14,39 €
470	14,85 €
500	15,38 €
550	16,13 €
610	16,98 €
720	18,73 €
840	20,61 €

Article 2
Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la CCN 7006, y compris aux entreprises comptant moins de 50 salariés qui ne justifient d'aucune disposition particulière en matière de rémunération minimale.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Rapprochement de quatre branches professionnelles «Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits et légumes et pommes de terre ; Conserveries coopératives et société d'intérêt collectif agricole (SICA) ; Coopératives agricoles de teillage de lin et Entreprises agricoles de déshydratation»

Accord de méthode du 17 septembre 2019

[Étendu par arr. 8 avr. 2020, JO 16 avr., applicable à compter de la date de son extension. Il est conclu pour la durée nécessaire des travaux et jusqu'à la date de signature d'un accord sur le socle conventionnel national commun]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP ;
FESTAL ;
FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;
CFE CGC ;
FGTA FO ;
FNAF CGT.

Préambule

Dans le but de répondre au contexte légal sur la restructuration des branches professionnelles, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles des 4 branches susvisées ont décidé de s'organiser afin de structurer un nouveau périmètre conventionnel.

Parmi les 4 branches regroupant des coopératives, des unions de coopératives et des filiales, 3 branches comptent moins de 5000 salariés et sont donc directement concernées par l'accélération de la restructuration des branches professionnelles décidée par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Cet accord vise à définir le périmètre des futures négociations, les objectifs et la méthode employée via un accord de champ intégrant un accord de méthode dans le cadre du regroupement des 4 conventions collectives nationales susvisées, appartenant au secteur de la coopération agricole.

Il n'a pas pour but, ni pour effet de remettre en cause les règles légales et conventionnelles de mesure de la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les partenaires sociaux des 4 branches susvisées dressent le constat de leurs points communs :

- Une taille des entreprises proche,
- Un lien fort avec la production agricole et les associés coopérateurs,
- Des productions et récoltes saisonnières soumises aux aléas climatiques,
- Des unités et usines situées en milieu rural,
- Des branches dynamiques ayant la volonté de continuer à accompagner fortement sur l'aspect social les entreprises qui composent leur filière

Ils n'en oublient pas pour autant les spécificités qui leur sont propres qui pourraient faire l'objet d'annexes particulières.

Le rapprochement envisagé, faisant l'objet du présent accord, a pour objectifs :

- D'assurer un dialogue social actif et qualitatif,
- De favoriser le maintien et le développement de l'emploi ainsi que la compétitivité des coopératives agricoles et leurs filiales,
- De créer un dispositif leur permettant de s'adapter aux évolutions législatives, techniques, environnementales...
- D'assurer la couverture conventionnelle de tous les salariés en prenant en compte les particularités de chaque filière d'origine.

— Valoriser le secteur d'activité par l'amélioration et la création de socles sociaux innovants et ambitieux pour l'ensemble des salariés

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet :

- de définir un accord de champ d'application (article L. 2261-33 du Code du travail)
- de définir un accord de méthode ainsi qu'un calendrier de rapprochement des champs conventionnels des branches agricoles coopératives : Felcoop Frais (IDCC 7006) ; Felcoop Transformés (IDCC 7003) ; Lin (IDCC 7007) et Déshydratation (IDCC 7023).

Article 2

Périmètre du rapprochement des champs des 4 conventions collectives nationales

Les organisations syndicales de salariés et les organisations syndicales d'employeurs définissent une branche professionnelle comme un ensemble d'activités économiques proches et cohérentes. Ce champ est librement déterminé par les organisations citées précédemment, habilitées à négocier des accords et conventions de branche.

Le périmètre d'application de la future convention collective englobe l'ensemble des activités professionnelles des adhérents des 4 branches telles qu'elles sont définies dans chacune des CCN existantes, à l'article relatif au champ d'application.

Ainsi :

- Au titre de la convention concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006), le périmètre de la future convention collective s'applique : sur le territoire de la France métropolitaine à l'ensemble des employeurs et salariés des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre. Il s'applique également aux sociétés créées par les entreprises visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime. En outre, il s'applique aux groupements d'intérêt économique (GIE) exerçant des activités identiques, constitués exclusivement ou en majorité entre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre. Il s'applique également aux cadres dirigeants et supérieurs ne bénéficiant pas ou partiellement de l'accord paritaire national du 18 juillet 1951.
- Au titre de convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003), le périmètre de la future convention collective s'applique à : l'ensemble du territoire métropolitain, pour régler les rapports entre employeurs et salariés de coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA fabriquant des conserves de fruits et légumes, des plats cuisinés et des spécialités telles que définies par l'article 2 du décret n° 5-241 du 10 février 1955 et de leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche. Les travailleurs saisonniers en bénéficient selon les modalités de l'article 4 bis de la convention collective de branche. Il pourra être conclu une convention annexe pour les directeurs ayant directement ou par substitution une délégation de pouvoir de leur conseil d'administration.
- Au titre de Convention collective nationale des coopératives agricoles de teillage de lin (IDCC 7007), le périmètre de la future convention collective s'applique : sur le territoire métropolitain, pour régler les rapports entre employeurs et salariés des coopératives agricoles, des unions de coopératives agricoles et de SICA de teillage du lin constituées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il ne concerne pas les Directeurs, les sous directeurs et les directeurs adjoints.
- Au titre de la Convention collective de travail des entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023), le périmètre de la future convention collective s'applique : aux rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quel que soit leur statut, ayant pour principale activité la déshydratation de produits agricoles, considérée comme activité de production. Des avenants ainsi que des conventions annexes peuvent être conclus à la demande de l'une des parties signataires. Les cadres dirigeants ne sont pas concernés par la convention, sauf en ce qui concerne la formation professionnelle continue.

Article 3 Convention de rattachement

Dans le cadre d'une dynamique de rapprochement des champs conventionnels, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs s'efforceront de construire et d'aboutir à un socle conventionnel national commun.

Toutefois, conformément aux modalités et délais prévus par l'Article L. 2261-33 du code du travail, à défaut de parvenir à un accord au terme du délai de 5 ans à compter de l'extension du présent accord, il est précisé que la convention collective de rattachement sera la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits et légumes et pommes de terre du 16 novembre 2011 (IDCC 7006).

L'échec des négociations entraînera la caducité des clauses communes négociées. En conséquence de quoi, les dispositions de la CCN portant l'IDDC 7006 s'appliqueront au champ d'application des 3 autres branches.

Article 4 **Future architecture conventionnelle**

Dans un souci de cohérence du regroupement des champs conventionnels, les organisations syndicales et patronales construisent un socle conventionnel national commun à chacune des 4 branches.

En fonction de la volonté des partenaires sociaux des branches professionnelles et des contraintes propres à leur filière, le socle conventionnel national commun sera complété par des annexes conventionnelles relatives à un champ professionnel plus restreint.

4.1 **Thèmes des dispositions conventionnelles communes**

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, les négociations du socle conventionnel national commun porteront sur les thèmes suivants :

- 1.** salaires minima hiérarchiques ;
- 2.** classifications ;
- 3.** mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- 4.** mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- 5.** garanties collectives complémentaires ;
- 6.** Certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- 7.** mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ;
- 8.** mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ;
- 9.** égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 10.** conditions et durées de renouvellement de la période d'essai;
- 11.** modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application ne sont pas réunies ;
- 12.** cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- 13.** rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Et deux autres thèmes dans lesquels la branche peut négocier. À savoir :

- L'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical

Pour les accords interbranches «coopération et filière alimentaire» dont la branche est signataire, un simple renvoi à l'accord sera suffisant pour intégrer les dispositions.

Article 5 **Modalités de négociation**

Une commission paritaire nationale assure la coordination des travaux et établit un calendrier prévisionnel (en annexe du présent accord) en vue de parvenir à un accord sur le texte d'un socle conventionnel national commun.

Les échanges de documents devront respecter un délai de 10 jours ouvrés avant chaque réunion de la Commission paritaire nationale.

Les anciennes Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation de chaque convention collective deviennent des groupes de travail. Ces groupes de travail auront pour rôle de préparer les travaux de la CPPNI commune qui négocie les dispositions du grand champ ainsi que celles des annexes.

Un état des lieux comparatif des 4 conventions collectives sera fourni à la CPPNI en préalable des négociations.

5.1 **Commission paritaire nationale**

Il est créé une commission paritaire nationale.

La délégation syndicale est composée d'un représentant permanent par syndicat. Il pourra être accompagné d'un représentant par branche, sous réserve que le syndicat soit représentatif dans la branche.

La délégation employeurs sera composée d'un nombre au plus égal au nombre de représentants syndicaux.

La Commission paritaire nationale :

-
- Est chargée de négocier sur les dispositions de l'ensemble des champs d'application des 4 conventions collectives.
 - Se réunit au minimum 3 fois par an. La première réunion aura lieu dans les 3 mois qui suivent l'extension du présent accord.

Les représentants qui siègent à la commission paritaire bénéficient d'une autorisation d'absence de leur employeur et sont rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé. Ils seront indemnisés de leurs frais de déplacement sur la base de justificatifs conformément aux règles en vigueur dans chacune des conventions.

5.2 Réunions préparatoires - autorisations d'absence

Afin de tenir compte du caractère spécifique et complexe de la négociation et de ses enjeux, il est convenu qu'à titre exceptionnel et pour le temps imparti à ces travaux d'harmonisation, chaque organisation syndicale peut organiser, dans la limite d'une journée par réunion paritaire, des réunions préparatoires, composées de ses représentants à la commission. Les mêmes conditions d'absence autorisée de leur employeur et d'indemnisation de leurs frais leur seront appliquées.

Toutefois, afin que ces absences ne puissent apporter de gêne préjudiciable à leur entreprise, ils devront en informer leur employeur au moins 7 jours à l'avance en joignant une convocation individuelle de leur organisation syndicale. La composition de chaque délégation syndicale devra être communiquée aux organisations patronales concernées, ainsi que les dates de réunion préparatoire de la commission paritaire. À cet effet des feuilles d'émargement seront établies pour chaque réunion par chaque organisation syndicale et adressées aux organisations patronales concernées.

Article 6 Effet - Durée de l'accord - Révision - Dénonciation - dépôt

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail. Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant des quatre branches. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés une couverture uniforme.

Le présent accord prend effet à compter de la date de son extension. Il est conclu pour la durée nécessaire des travaux et jusqu'à la date de signature d'un accord sur le socle conventionnel national commun.

Le présent accord expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la période de négociation (5 ans à compter de la date de l'extension du présent accord) et emportera les effets précisés à l'article 3.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par courrier LRAR précisant son objet,
- Les négociations débuteront au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Accords collectifs négociés par la confédération française de la coopération agricole

(Accords reproduits dans les accords nationaux de l'Agriculture)

I - Convention collective généralisant la retraite complémentaire dans les coopératives agricoles et les SICA - 9 juillet 1968 -

II - Convention collective nationale sur la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole du 30 juillet 1969 - Modifiée par l'avenant du 10 mai 1976 et par l'accord national du 11 décembre 1986 sur l'emploi et son avenir du 21 juin 1988.

III - Formation professionnelle :

- Accord sur le congé individuel de formation dans la coopération agricole, 4 juillet 1989.
- Accord national sur la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue dans les entreprises de moins de 10 salariés - 17 décembre 1992.
- Accord du 5 décembre 1994 portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé des organismes professionnels et des coopératives agricoles : OPCA 2.

-
- Accord cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole.
 - Accord du 26 octobre 2001 sur le capital de temps de formation et le co-investissement dans la coopération agricole.
 - Accord du 20 mars 2003 relatif au certificat de qualification professionnelle «Technicien conseil aux adhérents de coopératives»

IV - Accord national interprofessionnel sur l'indemnisation complémentaire du chômage partiel dans la coopération agricole - 19 juin 1985 - modifié par l'avenant n° 1 du 10 décembre 1987 et l'avenant n° 2 du 17 octobre 1990.

V - Accord national relatif à l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée dans la coopération agricole - 17 octobre 1990.

Réduction et aménagement du temps de travail

Accord cadre Loi Robien : Avenant n° 32 du 8 juillet 1997

[Étendu par arrêté du 23 octobre 1997, JO 31 octobre 1997]

Préambule

Le présent accord-cadre traduit la volonté des parties signataires de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage.

Les parties signataires considèrent que la réduction du temps de travail, accompagnée d'un aménagement de celui-ci, peut contribuer à réduire le chômage.

Au niveau de la filière, les parties signataires décident d'adopter une démarche volontaire afin de maintenir et de créer des emplois supplémentaires, durables et plus particulièrement des emplois permettant d'embaucher des jeunes.

En parallèle, 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.

À cet effet, les parties signataires déclarent mettre en oeuvre, corrélativement à la réduction du temps de travail, une meilleure organisation du travail fondée sur l'annualisation afin, d'une part, de permettre aux salariés de bénéficier de repos supplémentaires et, d'autre part, de permettre aux entreprises de mieux répondre aux fluctuations du marché et à une meilleure utilisation des installations.

Cela étant exposé, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du 18 septembre 1985.

Le présent accord-cadre dont les modalités sont exposées ci-après constitue un dispositif incitatif et optionnel. Sa mise en oeuvre implique une négociation d'entreprise et un accord collectif de travail.

Dans le cadre des négociations mises en oeuvre au niveau des entreprises, les dispositions de réduction et d'aménagement du temps de travail pourront concerner l'ensemble du personnel.

Article 2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modifications ou de non-reconduction des dispositions législatives et réglementaires sur lesquelles s'appuie le présent accord.

Article 3 Mise en oeuvre

La réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail tels que prévus par le présent accord-cadre constituent un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en oeuvre implique une négociation d'entreprise. Les parties conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et en application des dispositions de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative notamment au développement de la négociation collective, et pour les négociations d'entreprise portant sur l'application du présent accord-cadre de réduction et d'aménagement conventionnels du temps de travail, il est convenu ce qui suit.

a

Dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale, les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par accord d'entreprise avec les délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement.

b

Dans les entreprises ou établissements ne comportant pas de délégués syndicaux, quel que soit leur effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en oeuvre par négociation avec les représentants élus du personnel (membres élus du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, délégation salariale unique) sous réserve de la validation de l'accord ainsi conclu par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 9 du présent accord-cadre.

c

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés ne disposant pas d'un délégué du personnel désigné comme délégué syndical, un salarié peut être désigné par une organisation syndicale représentative. Le texte ainsi négocié par un salarié mandaté ne pourra entrer en vigueur que sous réserve de validation par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 9 du présent accord-cadre.

Le salarié devra être titulaire d'un mandat écrit émanant d'un syndicat représentatif.

Le mandat devra préciser :

- l'objet de la négociation ;
- que la cessation du mandat interviendra à la date de signature de l'accord ;
- qu'il y a pour le mandaté obligation d'informer le syndicat, mandant, de l'état des négociations ;
- qu'en cas de non-respect de l'obligation d'information, le syndicat mandant pourra mettre fin au mandat à tout moment sous réserve d'un délai de prévenance de quinze jours avec information par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de l'employeur et du salarié.

Le salarié bénéficiera, pendant la durée de son mandat et pendant les six mois qui suivront la fin de son mandat, de la protection prévue à l'article L. 412-18 du code du travail.

En dehors des réunions avec l'employeur, le salarié bénéficiera pour la mise en place de cet accord d'un crédit d'heures d'au moins dix heures de délégation (formation, démarches...).

Les dérogations aux dispositions des articles L. 132-2, L. 132-9 et L. 132-20 du code du travail, telles que mentionnées au b et au c du présent article, seront applicables jusqu'au 31 octobre 1998.

Article 4
Réduction du temps de travail

La loi du 11 juin 1996 prévoit deux possibilités ouvrant droit à allégement des cotisations sociales à la charge de l'employeur :

- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale de travail, pour 10 % d'embauche ;
 - soit une réduction d'au moins 15 % de la durée initiale de travail, pour 15 % d'embauche,
- sauf application de l'article 39.1 nouveau de la loi du 20 décembre 1993.

Les embauches devront, dans la mesure du possible, intervenir sous forme de contrats de travail à durée indéterminée, et ceci dans un délai de six mois à compter de la date de signature de la convention avec l'État.

L'employeur devra maintenir l'effectif atteint à la fin de la période d'embauche pendant deux ans, étant entendu que ce minimum légal peut être dépassé par accord d'entreprise.

Article 5
Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

Les salariés concernés par la réduction du temps de travail de 10 % et présents dans l'entreprise à la date de la signature de l'accord au niveau de l'entreprise seront mensualisés sur la base de 35 h 10 par semaine.

Les nouveaux salariés embauchés dans le cadre de la loi Robien bénéficieront du nouvel horaire collectif et devront être rémunérés sur les mêmes bases que les salariés concernés par la réduction d'horaire, et ce à coefficient hiérarchique équivalent.

La structure du salaire pourra comprendre :

- un salaire de base correspondant à 35 h 06/39 (35/39) équivalent à une mensualisation base : 152 h 10 ;
- une prime différentielle intitulée « Complément aménagement et réduction du temps de travail ».

L'évolution de ce complément pourra être organisée par accord d'entreprise.

Qu'il y ait ou non création d'une prime différentielle (ARTT), il pourra y avoir, par accord d'entreprise, gel ou moindre évolution des augmentations générales de salaires.

Les parties signataires affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de la réduction-aménagement du temps de travail telles que prévues par le présent accord.

Le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est parfaitement déterminé et vérifiable bénéficiera des dispositions relatives à la réduction-aménagement du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés telles que prévues et mises en oeuvre par l'accord-cadre conventionnel et l'accord d'entreprise.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement dont les contraintes d'emploi ne permettent pas un suivi rigoureux de l'horaire moyen annuel de travail, celui-ci disposera de jours de repos supplémentaires à négocier par accord d'entreprise sans que ce nombre de jours de repos soit inférieur à seize jours dans le cadre d'une réduction du temps de travail de 10 %.

Article 6 **Aménagement du temps de travail**

Sans qu'il résulte, au terme de la loi, de relation obligatoire entre l'annualisation et la réduction du temps de travail, celle-ci a notamment pour vocation naturelle d'être associée à une organisation du temps de travail sur l'année.

Dans ces conditions et afin de mieux gérer les variations d'activité auxquelles sont confrontées les entreprises, ainsi que d'effectuer le moins d'heures supplémentaires possible, ces dernières ont la possibilité de moduler le temps de travail de sorte que, sur une période donnée, les hausses d'activité soient compensées par des baisses d'activité.

Les entreprises qui associeront l'aménagement du temps de travail à sa réduction devront prévoir dans un accord d'entreprise les dispositions suivantes :

- répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que sur la période retenue cette durée n'excède pas en moyenne, par semaine travaillée, 35 h 10 ;
- la modulation horaire hebdomadaire s'organisera selon un horaire compris entre 0 et 48 heures ;
- fixation du programme indicatif de cette répartition ;
- délai de prévenance de l'adaptation de l'horaire programmé (sept jours, et trois jours en cas de circonstances exceptionnelles) ;
- le traitement des heures excédentaires en cas de dépassement de l'horaire de référence : à ce titre, les signataires du présent accord incitent à la mise en place, dans la mesure du possible, d'un repos de remplacement par priorité à toute autre mesure ;
- les conditions de recours au chômage partiel.

Article 7

Modifications des dispositions concernant le fractionnement des congés ainsi que la disposition de la CCN concernant la prime d'ancienneté

Afin d'inciter les entreprises à mettre en oeuvre les dispositions du présent accord-cadre, les parties signataires conviennent de les autoriser à déroger à la disposition de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 1985 qui traite de la prime d'ancienneté (*voir article 19 de la convention*).

Cette faculté de dérogation est liée à la conclusion d'un accord d'entreprise concernant la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Prime d'ancienneté

Pour les salariés concernés, les primes d'ancienneté conventionnelles ou contractuelles pourront soit être maintenues au niveau atteint à la date d'application de l'accord sur la réduction du temps de travail, soit évoluer en fonction des dispositions de l'accord d'entreprise.

Les salariés concernés ne bénéficiant pas présentement de l'attribution d'une prime d'ancienneté et ceux qui seront recrutés pourront ne pas recevoir une telle prime.

Congés de fractionnement

Par application de l'alinéa 4 de l'article L. 223-8, les jours de fractionnement pourront ne pas s'appliquer.

Article 8 **Commission paritaire de suivi**

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

Article 9 **Commission paritaire de validation**

Une commission paritaire de validation est créée au sein de la branche.

Elle est composée de deux membres par organisation syndicale représentative dans la branche, et d'un nombre au plus égal pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée, après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et par l'article 3 du présent accord.

L'accord de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire de validation.

Article 10 **Commission de suivi d'entreprise**

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une commission de suivi.

Cette commission composée des signataires de l'accord d'entreprise est destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord, et notamment le respect de ses dispositions selon des modalités à déterminer.

Article 11 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord-cadre entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 12 **Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord cadre loi Aubry **Avenant n° 37 du 27 octobre 1998**

[Étendu par arrêté du 24 décembre 1998, JO 6 janvier 1999]

Préambule

Le présent accord cadre traduit la volonté des parties signataires de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage.

Les parties signataires considèrent que la réduction du temps de travail, accompagnée d'un aménagement de celui-ci, peut contribuer à réduire le chômage.

Au niveau de la filière, les parties signataires décident d'adopter une démarche volontaire afin de maintenir et de créer des emplois supplémentaires, durables et plus particulièrement des emplois permettant d'embaucher des jeunes et des chômeurs de longue durée.

En parallèle, 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.

À cet effet, les parties signataires déclarent mettre en oeuvre, corrélativement à la réduction du temps de travail, une meilleure organisation du travail fondée sur l'annualisation afin d'une part, de permettre aux salariés de bénéficier de repos supplémentaires et d'autre part, de permettre aux entreprises de mieux répondre aux fluctuations du marché et à une meilleure utilisation des installations.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article I **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale.

Le présent accord-cadre dont les modalités sont exposées ci-après constitue un dispositif incitatif et optionnel. Sa mise en oeuvre implique une négociation d'entreprise et un accord collectif de travail.

Dans le cadre des négociations mises en oeuvre au niveau des entreprises, les dispositions de réduction et d'amé-

nagement du temps de travail pourront concerner tout ou partie du personnel.

Article II **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modifications ou de non-reconduction des dispositions législatives et réglementaires sur lesquelles s'appuie le présent accord.

Article III **Mise en oeuvre**

La réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail tels que prévus par le présent accord-cadre constituent un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en oeuvre implique une négociation d'entreprise. Les parties conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à toutes les entreprises de la branche qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et en application des dispositions de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative notamment au développement de la négociation collective, et pour les négociations d'entreprise portant sur l'application du présent accord-cadre de réduction et aménagement conventionnels du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

- a)** Dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale, les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par accord d'entreprise avec les délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement.
- b)** Dans les entreprises ou établissements ne comportant pas de délégués syndicaux, quel que soit leur effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en oeuvre par négociation avec les représentants élus du personnel (membres élus du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, délégation salariale unique) sous réserve de la validation de l'accord ainsi conclu par la Commission Paritaire de Validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article X du présent accord-cadre.
- c)** Dans les entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas d'un délégué du personnel désigné comme délégué syndical, un salarié peut être désigné par une organisation syndicale représentative. Le texte ainsi négocié par un salarié mandaté ne pourra entrer en vigueur que sous réserve de validation par la Commission Paritaire de Validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article X du présent accord cadre.

Le salarié devra être titulaire d'un mandat écrit émanant d'un syndicat représentatif.

Le mandat devra préciser :

- l'objet de la négociation ;
- que la cessation du mandat interviendra à la date de signature de l'accord ;
- qu'il y a pour le mandaté obligation d'informer le syndicat, mandant, de l'état des négociations ;
- qu'en cas de non-respect de l'obligation d'information, le syndicat mandant pourra mettre fin au mandat à tout moment sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours avec information par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de l'employeur et du salarié.

Le salarié mandaté bénéficie de la protection de l'article L. 412-18 du Code du travail. Elle expirera 6 mois après la signature de l'accord ou, à défaut d'accord, à la fin de la négociation ou du mandat lorsque la durée de ce dernier a été précisément définie.

Le salarié mandaté bénéficiera, par ailleurs, à l'issue de la période de protection définie au paragraphe précédent, des éléments de protection énoncés à l'article L. 412-2 du Code du travail.

En dehors des réunions avec l'employeur, le salarié bénéficiera pour la mise en place de cet accord d'un crédit d'heures d'au moins 10 heures par mois de délégation (démarches ...) plus deux jours de formation spécifique.

Article IV **Réduction du temps de travail**

La loi du 13 juin 1998 prévoit deux possibilités ouvrant droit à allégement des cotisations sociales à la charge de l'employeur :

- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale de travail, pour au moins 6 % d'embauche ;
 - soit une réduction d'au moins 15 % de la durée initiale de travail, pour au moins 9 % d'embauche ;
- sauf application de l'article 3-V de la loi du 13 juin 1998.

Les embauches devront, dans la mesure du possible, intervenir sous forme de contrats de travail à durée indéterminée. Elles devront être réalisées dans un délai de un an maximum suivant la date de signature de la convention avec l'État.

L'employeur devra maintenir l'effectif atteint à la fin de la période d'embauche pendant deux ans, étant entendu que ce minimum légal peut être dépassé par accord d'entreprise.

Article V Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

Dans le cadre d'une réduction de 10 % :

— Les salariés présents dans l'entreprise à la date de la signature du présent accord et qui seront concernés par la réduction d'horaire bénéficieront du maintien de leur salaire mensuel de base (équivalent 39 h).

— Les nouveaux embauchés bénéficieront du nouvel horaire collectif et seront rémunérés sur les mêmes bases que les salariés concernés par la réduction d'horaire et ce, à coefficient hiérarchique équivalent.

À titre indicatif, la structure du salaire pourra comprendre :

- soit un salaire de base correspondant à 35h/39 (35/39^e), et une prime différentielle intitulée "complément ARTT" dont l'évolution devra être précisée par l'accord d'entreprise.

- soit un salaire de base correspondant à l'équivalent 39 h mais sans création de prime différentielle.

Qu'il y ait ou non création de prime différentielle (ARTT), il pourra y avoir, par accord d'entreprise, adaptation, ou moindre évolution ou gel des augmentations générales des salaires.

Article VI Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Les parties signataires affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de la réduction-aménagement du temps de travail telles que prévues par le présent accord.

Le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est parfaitement déterminé et vérifiable bénéficiera des dispositions relatives à la réduction aménagement du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés telles que prévues et mises en oeuvre par l'accord-cadre conventionnel et l'accord d'entreprise.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement dont les contraintes d'emploi ne permettent pas un suivi rigoureux de l'horaire moyen annuel de travail, celui-ci disposera de jours de repos supplémentaires à négocier par accord d'entreprise sans que ce nombre de jours de repos soit inférieur à 23 jours dans le cadre d'une réduction du temps de travail de 10 %.

Les modalités de prise de ces journées seront définies dans l'accord d'entreprise. Ce dernier pourra favoriser, dans la mesure du possible, la prise de ces congés sous forme de journées entières, et pourra rechercher les opportunités d'attribution du maximum possible de semaines de 4 jours.

L'accord d'entreprise pourra en outre prévoir qu'une partie de ces repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions prévues par l'article L. 227-1 du Code du travail et précisées par décret⁽⁰⁾.

(0) Procès verbal d'interprétation des derniers alinéas des articles 6 et 7 de l'avenant n° 37, rendu le 23 juin 2000.

Signataires

Organisations patronales :

FELCOOP.

Syndicats de salariés ;

FGTA-FO ;

SNCA-FO ;

FGA-CFDT ;

FSCOPA-CFTC ;

SNCA-CFE-CGC.

Les articles 6 et 7 de l'avenant n° 37 du 27 octobre 1998 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail ouvrent la possibilité aux coopératives qui concluent un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 et de l'avenant suscité, de prévoir la mise en place d'un compte épargne-temps, au niveau de leur accord de réduction du temps de travail négocié, ou au niveau d'un avenant à cet accord ARTT, dans les conditions fixées par l'article L. 227-1 du Code du Travail et par tous les accords conclus ultérieurement, dans les conditions définies par l'accord de branche(Voir avenant n° 44 du 23 juin 2000).

Article VII Aménagement du temps de travail

a)

Sans qu'il résulte, au terme de la loi, de relation obligatoire entre l'annualisation et la réduction du temps de travail, celle-ci a notamment pour vocation naturelle d'être associée à une organisation du temps de travail sur l'année.

Dans ces conditions et afin de mieux gérer les variations d'activité auxquelles sont confrontées les entreprises, ainsi que d'effectuer le moins d'heures supplémentaires possible, ces dernières ont la possibilité de moduler le temps de travail de sorte que sur une période donnée, les hausses d'activité soient compensées par des baisses d'activité.

Les entreprises qui associeront l'aménagement du temps de travail à sa réduction devront prévoir notamment, dans un accord d'entreprise, les dispositions suivantes :

-
- Répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que sur la période retenue cette durée n'excède pas en moyenne, par semaine travaillée, 35 H.
 - La modulation horaire hebdomadaire s'organisera selon un horaire compris entre 0 et 48 heures, sans qu'aucune période ne puisse dépasser 46 H en moyenne hebdomadaire pendant 9 semaines consécutives.
 - Fixation du programme indicatif de cette répartition.
 - Délai de prévenance de l'adaptation de l'horaire programmé (7 jours, et 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles).
 - Les conditions de recours au chômage partiel.

b)

Par ailleurs, et conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail pourra être organisée sous forme de jours de repos en tout ou partie, par accord d'entreprise. Ces dispositions sont particulièrement adaptées au cas des personnels de maîtrise, techniciens et commerciaux.

Les modalités de prise de ces journées seront définies dans l'accord d'entreprise. Ce dernier pourra favoriser, dans la mesure du possible, la prise de ces congés sous forme de journées entières, et pourra rechercher les opportunités d'attribution du maximum possible de semaines de 4 jours.

L'accord d'entreprise pourra en outre prévoir qu'une partie de ces repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions prévues par l'article L. 227-1 du Code du travail et précisées par décret⁽⁰⁾.

(0) Procès verbal d'interprétation des derniers alinéas des articles 6 et 7 de l'avenant n° 37, rendu le 23 juin 2000.

Signataires

Organisations patronales :

FELCOOP.

Syndicats de salariés ;

FGTA-FO ;

SNCA-FO ;

FGA-CFDT ;

FSCOPA-CFTC ;

SNCA-CFE-CGC.

Les articles 6 et 7 de l'avenant n° 37 du 27 octobre 1998 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail ouvrent la possibilité aux coopératives qui concluent un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 et de l'avenant suscité, de prévoir la mise en place d'un compte épargne-temps, au niveau de leur accord de réduction du temps de travail négocié, ou au niveau d'un avenant à cet accord ARTT, dans les conditions fixées par l'article L. 227-1 du Code du Travail et par tous les accords conclus ultérieurement, dans les conditions définies par l'accord de branche(Voir avenant n° 44 du 23 juin 2000)

Article VIII
Modifications des dispositions de la CCN

Afin d'inciter les entreprises à mettre en oeuvre les dispositions du présent accord-cadre, les parties signataires conviennent de les autoriser à déroger à la disposition de la Convention Collective Nationale qui traite de la prime d'ancienneté.

Cette faculté de dérogation est liée à la conclusion d'un accord d'entreprise concernant la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Prime d'ancienneté

Pour les salariés concernés, les primes d'ancienneté conventionnelles ou contractuelles pourront soit être maintenues au niveau atteint à la date d'application de l'accord sur la réduction du temps de travail, soit évoluer en fonction des dispositions de l'accord d'entreprise.

Les salariés concernés ne bénéficiant pas présentement de l'attribution d'une prime d'ancienneté, et ceux qui seront recrutés, pourront ne pas recevoir une telle prime.

Congés de fractionnement

Par application de l'alinéa 4 de l'article L. 223-8, les jours de fractionnement pourront ne pas s'appliquer.

Article IX
Temps partiel

L'accord d'entreprise prévoira les conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel et ce, conformément aux dispositions de l'article 3.2 de la loi Aubry.

Article X
Commission paritaire nationale de suivi

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

Article XI **Commission paritaire de validation**

Une Commission paritaire de validation est créée au sein de la branche.

Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale *signataire du présent accord*, et d'un nombre au plus égal pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et l'article 3 du présent accord.

L'accord de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du Code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la Commission paritaire de validation.

Article XII **Commission de suivi d'entreprise**

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une Commission de suivi.

Cette commission composée des signataires de l'accord d'entreprise est destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord, et notamment le respect de ses dispositions selon des modalités à déterminer.

Article XIII **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord-cadre entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article XIV **Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Compte épargne-temps

Avenant n° 82 du 20 mars 2012

[Étendu par arr. 23 oct. 2012, JO 3 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

FGA CFDT.

Préambule

Le présent avenant abroge et remplace l'avenant n° 44 du 23 juin 2000 de la convention collective nationale des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

Les dispositions ci-après s'y substituent.

Article 1er **Objet**

Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées, conformément aux dispositions de l'article L. 3151-1 du code du travail.

Le présent accord est un accord-cadre pouvant permettre aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations sur la mise en place d'un compte épargne-temps selon les modalités exposées ci-après.

Article 2 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des coopératives de fleurs, de fruits, de légumes et de pommes de terre.

Article 3 **Mise en œuvre**

Le présent accord-cadre constitue un dispositif de mise en place d'un compte épargne-temps dans les entreprises qui le souhaitent.

Un accord d'entreprise ou d'établissement devra préciser les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps ; cet accord devra préciser les possibilités d'alimentation et d'utilisation du compte épargne-temps retenues parmi celles définies aux articles 5 et 8 du présent accord.

Article 4 **Salariés bénéficiaires**

Tous les salariés seront susceptibles de bénéficier du compte épargne-temps.

L'usage et l'alimentation du compte épargne-temps par le salarié relèvent exclusivement de la volonté de celui-ci. Toutefois, le droit à l'ouverture du compte pourra être subordonné à un temps de présence minimum fixé par l'accord d'entreprise.

Article 5 **Alimentation**

Le CET peut faire l'objet de différents apports provenant du salarié :

5.1 **Soit en temps**

5.1.1. Report de la 5^e semaine de congés payés (correspondant à 6 jours ouvrables) durant un maximum de 6 ans lorsque le salarié intéressé est désireux de prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique.

5.1.2. Affectation des jours de congés résultant d'accords d'entreprise ou d'usages.

5.1.3. Affectation d'une partie des jours de réduction du temps de travail utilisable à l'initiative du salarié : l'accord d'entreprise devra prévoir le nombre de jours pouvant être affecté au CET.

5.1.4. Affectation de tout ou partie des repos compensateurs de remplacement, quelle qu'en soit la nature.

Dans ce cas, les modalités d'alimentation du CET devront être précisées par accord d'entreprise.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard à la fin de la période de référence.

5.2 **Soit en numéraire**

5.2.1. Conversion de toute prime ou indemnité accordée dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'usage.

5.2.2. Conversion de tout ou partie des primes d'intérressement dans les conditions définies à l'article L. 3343-1 du code du travail.

5.2.3. Les modalités devront être précisées par accord d'entreprise.

Est alors inscrit au CET un nombre de jours ouvrables de congés proportionnel au nombre d'heures affecté au CET.

Article 6 **Abondement**

L'accord d'entreprise devra prévoir une majoration du temps acquis au titre du compte épargne sous forme d'un abondement par l'entreprise.

Article 7 **Délais d'utilisation**

Le congé doit être pris dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un congé d'une durée au moins égale à 2 mois.

Lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai de 5 ans, ou bien lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai peut être allongé de 5 années supplémentaires, ce qui le porte à 10 ans.

Ces délais courrent à compter de l'acquisition de 2 mois de congé et sont sans limite pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Article 8 **Utilisation**

Conformément à l'article 4, alinéa 2 : «l'usage et l'alimentation du compte épargne-temps par le salarié relèvent exclusivement de la volonté de celui-ci».

8.1 **Prise de congé**

8.1.1. Le CET pourra permettre de financer la rémunération de congés, en principe sans solde, d'une durée minimale de 2 mois. L'accord d'entreprise pourra modifier cette durée minimale.

Tel est le cas du congé parental, du congé pour création d'entreprise et du congé sabbatique, prévus respectivement aux articles L. 1225-47, L. 3142-78 et L. 3142-91 du code du travail.

Pour ces trois congés, il convient, en outre, de respecter les conditions prévues aux articles susvisés et notamment relatives à l'ancienneté et aux modalités de prise du congé.

8.1.2. Le CET pourra permettre de financer :

- des actions de formation personnelle effectuées en dehors du temps de travail, sous réserve des dispositions légales et conventionnelles applicables ;
- une cessation progressive ou totale d'activité pour les salariés âgés de plus de 50 ans ;
- tout ou partie des heures non travaillées en cas de passage à temps partiel.

Les modalités d'utilisation du compte épargne-temps seront déterminées au niveau de l'accord d'entreprise.

8.2 **Monétisation du congé**

Conformément à l'article L. 3151-1 du code du travail, le compte épargne-temps permet au salarié de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

Article 9 **Rémunération du congé**

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé défini à l'article 8 sont calculées sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé, conformément à la règle de calcul de l'indemnité de congés payés.

Cette rémunération est soumise à cotisations sociales à l'occasion de chaque versement, dans les conditions de droit commun.

Article 10 **Droit à réintégration au terme du congé**

À l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. À défaut, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 11 **Absence de l'utilisation des droits à congé**

11.1. En cas de rupture du contrat de travail, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis actualisés au moment de la rupture du contrat. Les modalités de versement seront précisées par accord d'entreprise.

11.2. L'accord d'entreprise devra prévoir expressément les conditions de liquidation du CET si le salarié renonce à utiliser ses droits à congé, en l'absence de rupture du contrat de travail.

11.3. Les personnes ne remplissant pas les conditions d'utilisation ne pourront débloquer leurs droits que dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des 2^e et 3^e de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- acquisition de la résidence principale, ou agrandissement de la surface habitable avec permis de construire ;
- création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint ;

-
- commission de surendettement ;
 - ou autre situation prévue par accord d'entreprise.

11.4 Transfert

L'accord d'entreprise prévoira les modalités de transfert des droits des salariés en cas de transfert du contrat de travail à une autre société du groupe, ou en cas de transfert dans le cadre de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 12 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13 Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Travail à temps partiel annualisé

Avenant n° 33 du 27 novembre 1997

[Étendu par arrêté du 4 mai 1998, JO 14 mai 1998]

Préambule

La mise en oeuvre d'un accord sur le temps partiel annualisé est un moyen pour les entreprises de répondre tant aux nécessités économiques qu'à la demande de salariés qui, volontairement, souhaitent travailler à temps partiel annualisé.

Il convient donc de rechercher la meilleure adéquation possible entre les aspirations des salariés et la gestion de l'entreprise, étant précisé que ce type de travail ne doit pas constituer un obstacle à l'accès au travail à temps plein.

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du travail à temps partiel répond à trois objectifs :

- Le choix des conditions de travail par les salariés.
- L'organisation du travail dans les entreprises.
- Le développement, le maintien ou la stabilité de l'emploi.

Le travail à temps partiel ne doit pas être imposé par l'employeur, le salarié doit pouvoir refuser sans en subir de quelconques préjudices.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles, unions de coopératives et SICA de fleurs, fruits et légumes et de pommes de terre.

Article I Définition du travail à temps partiel annualisé

Sont considérés à temps partiel annualisé, les salariés occupés selon une alternance de période travaillée et non travaillée et dont la durée annuelle est inférieure d'au moins 1/5^{ème} à la durée légale ou fixée par les accords de branche ou accords d'entreprise.

Article II Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel annualisé est un contrat écrit à durée indéterminée ou à durée déterminée dans les cas prévus par la loi.

Il comporte, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein, notamment :

- La qualification du salarié.
- Les éléments, les modalités de calcul et de versement de la rémunération mensualisée.
- Le contrat de travail mentionne exclusivement la durée annuelle minimale de travail du salarié, les périodes travaillées et non travaillées, la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ainsi que les conditions d'une modification éventuelle de cette répartition à l'intérieur des périodes travaillées moyennant le respect d'un préavis minimum de 5 jours ouvrés.

Sauf circonstances exceptionnelles, les entreprises sont invitées à respecter un préavis de 2 jours.

- Les modalités de recours aux heures complémentaires.

Toute modification éventuelle des périodes travaillées dans l'année sera proposée au salarié avec un préavis minimum de 7 jours.

Dans la mesure où la nature des activités du secteur ne permet pas de fixer dans l'année avec précision les périodes travaillées et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, le contrat de travail fixe les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours. Le salarié concerné peut refuser la période de travail ou la répartition des horaires proposés dans la limite de deux fois si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat, et de quatre fois si elle constitue un dépassement de cette durée.

- Par ailleurs, lors de son embauche ou de la transformation de son contrat de travail temps complet à temps partiel, le salarié devra préciser s'il est libre de tout engagement ou s'il est lié par d'autre(s) contrat(s) de travail à temps partiel. De même, il devra informer l'employeur de toute modification ultérieure.

Conformément aux articles L. 324-2 et L. 324-4 du Code du travail, un salarié ne peut cumuler deux emplois que dans les limites horaires maximales de 48 h par semaine et 46 h en moyenne sur 12 semaines consécutives.

- Toutes autres mentions prévues par la réglementation.

Article III Modification du contrat de travail

1. Toute candidature d'un salarié travaillant à temps complet à un emploi à temps partiel et toute candidature d'un salarié à temps partiel à un emploi à temps complet devront être précédées d'une demande écrite :

- La demande de travail à temps partiel des salariés doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La formalité prévue à l'alinéa qui précède sera applicable aux salariés travaillant à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet.
- L'employeur formulera sa réponse aux demandes des salariés par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge dans un délai maximum de 6 semaines à compter de la demande du salarié. Sans réponse de l'employeur dans le délai de 6 semaines, cela équivaut à l'acceptation de la demande.

2. Lorsque l'entreprise propose à un salarié à temps complet de travailler à temps partiel, dans le cadre d'une restructuration entraînant suppression ou modification de poste, la procédure suivante doit être respectée :

- à partir de la notification de la proposition écrite de modification de son contrat, le salarié dispose d'un délai de 6 semaines pour l'accepter ou la refuser par écrit ; sans réponse du salarié dans ce délai, cela équivaut à l'acceptation de la demande.
- une information est communiquée au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, dans le cadre de l'information annuelle ou dans le cadre du plan social ou de restructuration.

3. Toute modification au contrat de travail initial fera l'objet d'un avenant à durée déterminée ou indéterminée par accord entre les parties.

Article IV Rémunération

La classification conventionnelle est applicable aux salariés à temps partiel.

Le salaire correspondant au coefficient du poste est calculé au prorata du temps de travail effectué.

La rémunération est payée mensuellement à raison de fractions de la rémunération annuelle correspondant à la durée annuelle minimale du contrat de travail.

Ces fractions peuvent être soit lissées sur l'année, soit regroupées sur les périodes de travail.

L'employeur s'engage à faire respecter les 200 heures travaillées dans l'année afin de maintenir la couverture sociale dans le cas des embauches sous contrats à durée indéterminée.

Le départ du salarié oblige à une régularisation immédiate.

Article V Dispositions conventionnelles

1. Les salariés employés à temps partiel annualisé bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation..., compte tenu des adaptations prévues par la présente convention ou les accords d'entreprises.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages ayant ou non le caractère d'un salaire, s'effectue selon le cas :

- soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dis-

positions conventionnelles pour leur attribution ;

- soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

2. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

3. Congés payés :

Les modalités de la prise de congé payé sont définies individuellement au contrat de travail, dans le cadre des dispositions collectives applicables à l'entreprise.

L'indemnité est calculée suivant la règle du dixième de la rémunération perçue au cours de la période de référence.

4. Maladie, accident du travail, maternité :

Les dispositions des articles 32 et 33 de la CCN s'appliquent aux salariés à temps partiel annualisé.

5. Organisation quotidienne du travail hors pauses :

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés; l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 2 heures.

À défaut d'accord exprès des salariés, la journée de travail ne pourra comporter plus d'une coupure (pauses exceptionnelles). Cette dernière sera au maximum de 2 heures.

Article VI Heures complémentaires

Les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'entreprise : les salariés peuvent donc en refuser le principe lors de la négociation de leur contrat de travail.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 25 % de la durée annuelle du travail mentionnée audit contrat.

Les heures complémentaires ainsi que, le cas échéant, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que dans les périodes travaillées prévues par le contrat de travail.

Article VII Garanties individuelles et collectives

1. 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 au 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 éventuel puisse constituer une faute ou un motif de licenciement.

2. Les salariés qui souhaitent occuper un emploi à temps plein ou à temps partiel annualisé dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficieront d'une priorité pour obtenir un emploi de même caractéristique.

3. La formation des salariés pourra être dispensée et rémunérée dans les périodes non travaillées, sauf dans le cas où le salarié justifie d'une autre activité chez un autre employeur.

Cette disposition est également applicable dans le cas où le salarié exerce son droit au congé individuel de formation.

Article VIII Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenir.

Contrat de travail intermittent

Avenant n° 48 du 20 décembre 2000

[Étendu par arr. 9 avr. 2001, JO 20 avr. 2001]

Mod. par Avenant n° 83, 20 mars 2012, étendu par arr. 23 oct. 2012, JO 3 nov.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

FGA CFDT.

Article 1er Principe général

Mod. par Avenant n° 83, 20 mars 2012, étendu par arr. 23 oct. 2012, JO 3 nov.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

FGA CFDT.

(Avenant n° 83, 20 mars 2012, étendu) Conformément aux dispositions des articles L. 3123-31 et suivants du Code du travail, les entreprises relevant de la convention collective nationale des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre, peuvent conclure des contrats de travail intermittent sur la base du présent accord.

Il est ici rappelé que ce type de contrat vise à pourvoir des emplois permanents soumis à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Article 2 Le contrat de travail

Mod. par Avenant n° 83, 20 mars 2012, étendu par arr. 23 oct. 2012, JO 3 nov.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

FGA CFDT.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée, obligatoirement écrit et précisant les points suivants :

2.1 La qualification du salarié

Comme pour l'ensemble des salariés, l'employeur se basera sur les dispositions conventionnelles en matière de classification de la convention collective nationale des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

2.2 Le salaire horaire et, le cas échéant, les autres éléments constituant la rémunération

2.3 La durée annuelle minimale de travail

La durée annuelle minimale de travail du salarié sera d'au moins 800 heures sur une période de 12 mois consécutifs (cette disposition ne s'oppose pas à la conclusion d'un contrat portant sur une durée inférieure avec des salariés exerçant une autre activité leur permettant d'atteindre 800 heures ou sur demande expresse du salarié formulée par écrit) sachant que les heures dépassant la durée minimale ne pourront excéder le tiers de cette même durée.

2.4 Périodes de travail - Répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes

En ce qui concerne les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, il convient de distinguer deux catégories de contrat de travail intermittent.

2.4.1 Contrat prévoyant des périodes de travaux fixables avec précision

Contrat prévoyant des périodes de travail fixables avec précision et liées à des variations saisonnières ou de production, soit des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation.

Ce contrat de travail prévoira les périodes travaillées par an, en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Lorsque du fait d'un surcroît exceptionnel de travail, l'employeur est conduit à proposer au salarié une durée d'emploi supérieure au tiers de la durée minimale prévue au contrat, le salarié peut refuser d'effectuer ces heures non prévues. Pendant ces périodes travaillées, le salarié suit l'horaire de travail de l'unité de travail à laquelle

il a été affecté.

2.4.2

Contrat prévoyant des périodes de travaux non fixables avec précision

(Avenant n° 83, 20 mars 2012, étendu) Le contrat de travail intermittent doit prévoir des périodes liées à des variations saisonnières ou de production, soit des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, dont les dates de début et de fin ne peuvent être fixées avec précision au contrat et ce, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 3123-35 du Code du travail.

Dans ce cas :

- d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux pour lesquels le salarié est employé;
- d'autre part, l'employeur doit notifier la date du début de chaque période de disponibilité telle que précisée par le contrat de travail, au moins 8 jours à l'avance et 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

Le salarié concerné peut refuser la période de travail ou la répartition des horaires proposée dans la limite de 2 fois si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat, et de 4 fois si elle constitue un dépassement de cette même durée minimale.

Lorsque, du fait d'un surcroît exceptionnel de travail, l'employeur est conduit à proposer au salarié une durée d'emploi supérieure au tiers de la durée minimale prévue au contrat, le salarié peut refuser d'effectuer ces heures non prévues.

Pendant les périodes travaillées, le salarié suit l'horaire de travail de l'unité de travail à laquelle il est affecté.

Article 3 Rémunération

Le salarié percevra une rémunération calculée sur une base horaire brute correspondant à son coefficient hiérarchique à laquelle s'ajoutera, le cas échéant, les majorations légales et conventionnelles pour heures supplémentaires. Il bénéficiera, par ailleurs, du différentiel RTT proratisé si ce dernier a été mis en place par accord RTT dans l'entreprise.

Avec l'accord du salarié, un lissage de la rémunération est possible, cette dernière se calculera sur la base du douzième de la durée minimale prévue au contrat. Le payement des heures dépassant la durée minimale devra être effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté en tenant compte, le cas échéant, des majorations légales et conventionnelles pour heures supplémentaires.

Il bénéficiera, par ailleurs, du différentiel RTT proratisé si ce dernier a été mis en place par accord RTT dans l'entreprise.

Article 4 Autres dispositions

Mod. par Avenant n° 83, 20 mars 2012, étendu par arr. 23 oct. 2012, JO 3 nov.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

FGA CFDT.

1

Les salariés sous contrat de travail intermittent, bénéficient de tous les droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation..., et ce compte tenu des dispositions prévues par la convention collective ou les accords d'entreprises.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages ayant ou non le caractère d'un salaire, s'effectue selon le cas :

- soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution;
- soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

2

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

3 Congés payés :

Les modalités de la prise de congé payés sont définies individuellement au contrat de travail, dans le cadre des dispositions collectives applicables à l'entreprise.

L'indemnité est calculée suivant la règle du dixième de la rémunération perçue au cours de la période de référence.

4 Rappel des droits en matière de chômage :

(Avenant n° 83, 20 mars 2012, étendu) Les périodes de non activité ne sont pas assimilables à des périodes pendant lesquelles le salarié est involontairement privé d'emploi au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail.

5 Priorité d'affectation

Le salarié en contrat de travail intermittent bénéficiera d'une priorité d'affectation aux emplois complets ressortissant de sa qualification professionnelle qui seraient créés ou qui deviendraient vacants.

Au cas où le salarié ferait acte de candidature à un tel emploi, sa demande sera examinée et une réponse motivée lui sera faite dans le délai maximal de 8 jours suivant sa demande.

Article 6 Maintien des contrats en cours

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus dans le cadre de la législation de 1986 et celles des contrats des temps partiels annualisés conclus dans le cadre de la loi quinquennale demeurent en vigueur et ce, conformément aux dispositions des articles 43.III de la loi quinquennale et 14.II de la loi Aubry du 19 janvier 2000.

Article 7 Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Travail de nuit

Avenant n° 56 du 29 octobre 2003

[Étendu par arrêté du 11 mars 2004, JO 1^{er} avril 2004]

Mod. par Avenant n° 84, 20 mars 2012, étendu par arr. 23 oct. 2012, JO 3 nov.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

FGA CFDT.

Préambule

La loi du 9 Mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a mis le droit français en conformité avec le droit européen en supprimant l'interdiction du travail de nuit des femmes tout en encadrant le recours au travail de nuit pour les femmes et les hommes.

Elle pose le principe du caractère exceptionnel du recours au travail de nuit.

Le recours au travail de nuit «doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique» de l'entreprise.

Elle introduit un statut du travailleur de nuit. Elle contient des dispositions qui visent à améliorer les conditions de travail et de vie des salariés qui justifient des conditions pour bénéficier de ce statut ainsi qu'à protéger leur santé et leur sécurité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent encadrer le recours au travail de nuit dans les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre, en prenant en considération les spécificités et contraintes de ces entreprises.

Le présent accord adapte un certain nombre de dispositions du statut légal du travailleur de nuit dans la mesure des possibilités offertes par la loi.

Article 1

Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions légales, tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. Un accord d'entreprise pourra prévoir une autre période de 9 heures consécutives d'heures de travail de nuit comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

Article 2

Recours au travail de nuit

Mod. par Avenant n° 84, 20 mars 2012, étendu par arr. 23 oct. 2012, JO 3 nov.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

FGA CFDT.

Le recours au travail de nuit doit être justifié notamment par :

F la nécessité d'assurer la continuité du fonctionnement des équipements afin d'éviter la perte ou la dépréciation des produits en cours de fabrication ;

F la nécessité de traiter à la journée des matières susceptibles d'altération très rapide ;

F la nécessité d'allonger la durée d'utilisation des équipements afin de faire face au surcroît temporaire d'activité dans les entreprises ayant une activité saisonnière ;

F la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes par des activités de garde, de surveillance et de permanence.

(Avenant n° 84, 20 mars 2012, étendu) Le recours au travail de nuit pour de nouvelles catégories de personnel est soumis à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement en application de l'article L. 3122-33 et de l'article L. 3122-36 à défaut d'accord.

Article 3

Dispositions applicables aux travailleurs de nuit

Mod. par Avenant n° 84, 20 mars 2012, étendu par arr. 23 oct. 2012, JO 3 nov.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

FGA CFDT.

I

Définition du travailleur de nuit

(Avenant n° 84, 20 mars 2012, étendu) Est travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins trois heures de travail durant la période légale d'heures de travail de nuit, ou durant une autre période de 9 heures consécutives définie conformément aux dispositions de l'article 1, 2^{ème} alinéa ci-dessus.

Est également travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail pendant la période légale d'heures de travail de nuit ou pendant une autre période de 9 heures consécutives définie conformément aux dispositions de l'article 1, 2^{ème} alinéa ci-dessus.

II

Conditions de travail des travailleurs de nuit

II.1

Temps de pause

Les travailleurs de nuit prendront un temps de pause quotidien de 30 minutes entre la 2^{ème} heure et la 5^{ème} heure de travail. La rémunération de cette pause sera fonction de l'usage en la matière dans chaque entreprise.

Une salle de repos, équipée des moyens matériels permettant de prendre un repas chaud, sera mise à la disposition des travailleurs de nuit.

II.2 Durée maximale du travail

II.2.a

Durée maximale légale quotidienne du travail des travailleurs de nuit. Dérogation

La durée maximale légale quotidienne de travail de 8 heures pourra être dépassée dans la limite de 10 heures :

- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
- en cas de surcroît temporaire d'activité, dans les entreprises ayant une activité saisonnière, pour la sauvegarde des produits. Dans ce cas, il sera nécessaire de consulter les représentants du personnel, conformément aux dispositions du dernier alinéa de ce point II.2, et d'en informer l'inspection du travail conformément aux dispositions réglementaires ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

Le dépassement ci-dessus de la durée légale quotidienne du travail est limité à 4 nuits sur 2 semaines consécutives et à 10 semaines par an.

Contrepartie pour le dépassement de 8 h à 10 h : il sera accordé un temps de repos équivalent au nombre d'heures effectuées au delà de 8 heures.

II.2.b

Durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit

La durée maximale légale hebdomadaire moyenne du travail de 40 heures, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, pourra être dépassée dans la limite de 44 heures dans les cas prévus au point II.2.a. ci-dessus. Ce dépassement est limité à 10 semaines par an, plafond absolu de 46 heures.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, les délégués syndicaux, s'il en existe, seront consultés sur les modifications de l'horaire de travail conduisant les salariés à dépasser la durée maximale du travail.

III

Contreparties spécifiques aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficieront des contreparties suivantes :

- 1.** 1 heure de repos rémunérée, par tranche de 40 heures travaillées la nuit ;
- 2.** autres contreparties :

Il est convenu, par ailleurs, que les travailleurs de nuit bénéficieront, en outre, d'une majoration du salaire de base de 20 % pour les heures de nuit effectuées entre 22 h et 5 h, et d'une majoration du salaire de base de 10 % pour les heures de nuit effectuées entre 21 h - 22 h et 5 h - 6 h.

Pour toutes les personnes qui travaillent la nuit, sans avoir le statut de travailleur de nuit, il est convenu qu'elles bénéficient d'une majoration du salaire de base de 10 % pour les heures de nuit entre 22 h et 5 h.

Pour les entreprises ayant anticipé ces majorations, il ne saurait en aucun cas y avoir cumul.

Par contre, pour celles d'entre elles qui appliqueraient, actuellement, des majorations supérieures au taux minimum conventionnel fixé ci-dessus, elles pourront, par accord d'entreprise ou à défaut après avis conforme du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, convertir en repos compensateur tout ou partie de la fraction supérieure.

- 3.** Tout travailleur de nuit bénéficie d'une priorité d'affectation sur un poste de jour ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

IV

Protection des travailleurs de nuit

IV.1

Protection médicale des travailleurs de nuit

a)

Surveillance médicale

(Avenant n° 84, 20 mars 2012, étendu) Les travailleurs de nuit bénéficient avant leur affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions prévues par la réglementation.

Le comité d'hygiène et de sécurité, ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, seront consultés sur la fréquence de la surveillance médicale prévue au premier alinéa ci-dessus. Cette fréquence pourra varier en fonction des postes de travail sans toutefois pouvoir excéder 6 mois. Une attention particulière sera portée sur les postes pré-

sentant un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

b)

Inaptitude au poste comportant le travail de nuit

Le travailleur de nuit lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Si l'entreprise est dans l'impossibilité de proposer à ce travailleur de nuit un poste dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, elle doit rechercher un poste de jour au sein de l'entreprise ou au sein des entreprises du groupe. Dans ce cas, l'employeur proposera une formation d'adaptation au salarié si le poste l'impose.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit que s'il justifie, par écrit, du refus du salarié d'accepter le reclassement qui lui aura été proposé.

Le comité d'entreprise, le CHSCT, ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et associés à la recherche de solutions de reclassement et au suivi de la démarche de reclassement.

La diminution de rémunération (perte des majorations de nuit et primes éventuelles) liée à un reclassement dans l'entreprise, ou au sein de l'une des entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient, dans un poste de jour, du fait d'une inaptitude à occuper un travail de nuit, est compensée par un complément temporaire dégressif exprimé en pourcentage de la différence entre les anciens appointements et les nouveaux.

Le complément temporaire dégressif est de 100 % pendant les 3 premiers mois, de 80 % le 4^{ème} mois, de 60 % le 5^{ème} mois, et de 50 % le 6^{ème} mois.

IV.2

Protection des salariées en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, travailleuses de nuit

(Avenant n° 84, 20 mars 2012, étendu) La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché est affectée à un poste de jour, sur sa demande, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé postnatal prévue à l'article L. 1225-17 du Code du Travail.

La salariée en état de grossesse médicalement constatée 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 postérieurement à l'accouchement, pour une durée n'excédant pas un mois, lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la salariée ayant accouché. Les périodes de maladie qui suivent la fin du congé de maternité ne remettent pas en cause le droit à cette prolongation.

En cas d'allaitement justifié par certificat médical, le droit d'être affecté à un poste de jour est prolongé de 3 mois.

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché affectée à un poste de jour à sa demande ou à la demande du médecin du travail, bénéficie pendant l'une ou l'autre des périodes d'affectation à un poste de jour prévue aux 3 alinéas qui précèdent, du maintien de l'intégralité de sa rémunération, y compris les majorations pour heures de nuit.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, les dispositions légales sont applicables.

V

Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit devront pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au Capital Temps Formation, ainsi que des actions relatives au Congé Individuel de Formation, à la Validation des Acquis Professionnels, aux C.Q.P., à la formation syndicale ou sociale.

(Avenant n° 84, 20 mars 2012, étendu) Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, et à en tenir informé le comité d'entreprise.

Tout salarié de nuit accomplissant une action de formation professionnelle ou syndicale disposera de la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération lui seront maintenus durant cette période.

VI Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
- pour muter un(e) salarié(e) d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

VII

Articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales

Les entreprises faciliteront l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera auprès du travailleur de nuit qu'il dispose d'un moyen de transport pour prendre et quitter son poste.

Article 4 Dispositions applicables au travail de nuit

I

Rôle du médecin du travail

Le médecin du travail est consulté avant tout décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit dans les conditions prévues par la réglementation.

II

Rapport annuel au CHSCT

La question du travail de nuit est traitée spécifiquement dans le cadre du rapport annuel soumis par le Chef d'Établissement, pour avis, au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

III

Suivi des effets du travail de nuit sur les salariés qui travaillent la nuit

Les représentants du personnel seront informés des constatations sur le recours au travail de nuit au sein de l'entreprise.

IV

Dispositions diverses

Les entreprises veilleront à ce que les salariés qui travaillent la nuit et exercent un mandat syndical ou de représentant élu du personnel puissent accomplir celui-ci dans de bonnes conditions.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Dialogue social et développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Avenant n° 69 du 15 avril 2008

[Étendu par arr. 20 nov. 2008, JO 29 nov., applicable le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO]

Préambule

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quelle que soit leur taille.

Les parties signataires reconnaissent le rôle essentiel des syndicats représentatifs dans le domaine de la négociation collective, et reconnaissent à l'accord de branche les fonctions suivantes :

- organiser la négociation dans l'entreprise dans le cadre qu'il détermine.

-
- fixer des dispositions destinées à couvrir la situation des entreprises dans lesquelles la négociation n'est pas possible.
 - déterminer les règles minimales obligatoires pour l'ensemble des entreprises de la branche.
- À cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

Article 1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

Article 2 **Accord de branche**

La validité des accords de branche est subordonné à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche au niveau national dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord.

Dans chaque entreprise ou établissement, l'employeur doit fournir un exemplaire de ce texte au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

Article 3 **Accord d'entreprise**

La validité de l'accord d'entreprise est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ayant recueilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel).

Si une liste d'entente est formée au premier tour entre plusieurs organisations syndicales, les voix seront réparties à parts égales entre les organisations syndicales concernées par la liste commune sauf règle différente prévue expressément dans un accord ou au protocole préélectoral.

L'opposition doit être formée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de l'accord.

En cas de carence d'élection professionnelle, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, la validité de la convention ou de l'accord est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés.

Article 4 **Notification des accords**

La notification des accords de branche, d'entreprise ou d'établissement est faite par lettre recommandée avec accusé de réception aux partenaires sociaux, ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé. Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai pour le droit d'opposition court à compter de la notification la plus tardive.

Article 5 **Négociation en l'absence de délégué syndical**

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-26 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, il est possible de négocier des accords collectifs avec :

- les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel (voir article 6) ;
- ou, en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, un ou plusieurs salariés de l'entreprise dûment mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives dans la Branche au plan national (voir article 7).

Dans l'hypothèse où un délégué syndical viendrait à être désigné dans une entreprise alors que des négociations sont en cours entre l'employeur et les représentants élus du personnel, celui-ci reprend les prérogatives liées à son mandat. Lorsqu'un accord d'entreprise dérogatoire a été conclu, celui-ci demeure valide jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord par le délégué syndical.

Réunions de négociation

Le temps passé en réunion de négociation est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Lors d'une première réunion de négociation, les parties déterminent :

- les modalités de la formation,
- le calendrier de négociation,

-
- les informations qui seront communiquées avant la négociation aux élus du personnel ou au salarié mandaté,
 - l'étendue du crédit d'heures spécial tel que défini ci-dessous.

Formation

Il sera accordé pour cette formation un crédit d'heures total de 10 heures par accord négocié. Le salaire sera pris en charge par l'employeur sous réserve de produire l'attestation de présence à cette formation.

Crédit d'heures

Les représentants élus du personnel ou les salariés mandatés, bénéficient d'un crédit d'heures individuel de délégation spécial fixé par accord avec l'employeur, préalablement à l'ouverture de la négociation. À défaut d'accord, ce crédit sera de 10 heures.

Ce crédit d'heures a pour objet la préparation de la négociation ainsi que l'information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées et rémunérées comme du temps de travail effectif.

Contenu des accords

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises ou établissement dépourvus de délégués syndicaux, entre la direction et les représentants élus du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet, pourront traiter tous les thèmes de négociation notamment les thèmes faisant l'objet de la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise.

Ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective nationale, de ses annexes ou aux dispositions du code du travail visées par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

Article 6 **Accord négocié avec les représentants élus du personnel**

6-1 **Conclusion des accords**

Les accords, pour être valablement conclus, devront être adoptés conformément aux dispositions de l'article L. 434-3, alinéa 3 du code du travail, à savoir à la majorité des membres titulaires présents.

La même règle devra s'appliquer à la conclusion d'accords avec les délégués du personnel.

6-2 **Validation des accords d'entreprise**

Commission Paritaire Nationale de Validation

Les accords d'entreprise ou d'établissement signés avec les membres élus du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doivent être validés par une commission paritaire nationale créée au sein de la Branche.

- Rôle :

La Commission Paritaire Nationale de Validation a pour objet exclusif de vérifier la conformité des accords signés entre l'employeur, ou son représentant, et les élus du personnel avec les dispositions conventionnelles et la loi en vigueur.

Ils ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs du travail qu'après approbation par la commission paritaire nationale.

- Composition :

La commission est composée d'un membre appartenant à chaque organisation syndicale représentative de la Branche au niveau national et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale présents ou représentés.

- Organisation :

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'un syndicat de salariés signataire du présent accord et par un représentant de l'organisation patronale.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale.

Un employeur qui envisage de saisir la commission nationale paritaire de validation doit procéder de la façon suivante : envoi au secrétariat de commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par les représentants du personnel, accompagnée de :

— une fiche signalétique dûment complétée comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif annuel de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord, le nombre de salariés et les

types d'emplois concernés par l'accord,

- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles,
- une copie du procès-verbal de négociation signé entre les parties.

Les dossiers complets seront adressés aux membres de la commission de validation avec la convocation au plus tard un mois avant la date fixée.

Le vote a lieu par collège. L'accord est validé si, dans chaque collège, la majorité des voix des membres présents ou représentés s'est déclarée favorable à sa validation. En cas d'égalité de vote dans un collège, c'est le Oui qui l'emporte.

Tout dossier incomplet est renvoyé à une réunion ultérieure.

Si l'accord n'est pas validé par la commission de validation, il est réputé non écrit.

Dans tous les cas, la commission paritaire nationale de validation notifiera par écrit sa décision à chacune des parties signataires de l'accord d'entreprise.

Les réunions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

— Fonctionnement :

La commission de validation se réunira trois fois par an (au cours des 1^{er}, 2^{ème} et 4^{ème} trimestres).

6-3

Entrée en vigueur des accords

Après validation, l'entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement, est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou de l'ITEPSA du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal de la commission paritaire de validation.

Article 7

Accord négocié avec un (des) salarié(s) mandaté(s)

L'employeur ou son représentant devra informer, au minimum un mois avant l'ouverture de la négociation, les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national, de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation, ainsi que l'exposé des motifs.

Le ou les mandat(s) de négociation et de signature, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié et une copie sera transmise à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est limité à la négociation pour laquelle il est délivré.

Dès que l'employeur a connaissance du nom du salarié mandaté, il lui remet une copie du présent accord.

Le mandat prend fin, soit :

- à la date de signature de l'accord ;
- à la date de retrait du mandat par le syndicat mandataire. Le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- à la date où le salarié met fin au mandat : il doit notifier cette décision à l'employeur et à l'organisation syndicale mandante, par lettre recommandée avec accusé de réception.
- en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

Protection des salariés mandatés

Les salariés mandatés conformément aux stipulations du présent accord, bénéficient de la protection prévue par l'article L. 412-18 du code du travail.

Consultation des salariés

L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement à la majorité des suffrages exprimés. Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions du code électoral. Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. À défaut d'approbation par les salariés consultés, l'accord est réputé non écrit.

Entrée en vigueur des accords par un salarié mandaté

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement, est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle ou de l'ITEPSA du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal relatif à la consultation des salariés.

Article 8 **Observatoire de la négociation collective**

La commission paritaire de validation transmettra chaque année à la commission paritaire de branche un bilan des accords signés selon les modalités de l'article 6 du présent accord, dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche.

Article 9 **Durée de l'accord - Dénonciation - Révision**

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 4 de la convention collective nationale.

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.
- Les négociations débuteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient.
- Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la validation de l'accord révisé.

Dénonciation

Chacune des organisations signataires pourra dénoncer le présent accord, par lettre recommandée avec accusé de réception, après un préavis de trois mois.

Article 10 **Dépôt et Publicité**

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au conseil des prud'hommes.

Article 11 **Entrée en vigueur du présent accord**

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Il entrera en vigueur le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 12 **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Contrat de génération

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», *Contrat de génération, Accord du 18 juillet 2013*)

Garanties complémentaires de frais de santé

(Voir CCN «Agriculture : Accords nationaux», *Garanties complémentaires de frais de santé, Accord 18 nov. 2014*)

Formation

Formation obligatoire des conducteurs routiers Avenant n° 78 du 17 mai 2011

[Étendu par arr. 6 févr. 2012, JO 18 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

UNSA.

Préambule

Considérant que la loi «Gayssot» du 6 février 1998 a généralisé la formation obligatoire qui existait dans le transport public à tous les conducteurs, y compris ceux du compte propre, autorisant les branches professionnelles à anticiper ces nouvelles obligations dans l'attente de décrets à paraître ;

Considérant que, soucieux de renforcer la sécurité des conducteurs relevant du champ d'application de la présente convention collective, l'avenant n°49 du 20 décembre 2000 a été conclu, modifié par l'avenant n° 59 du 7 décembre 2004 ;

Considérant que, dans le cadre de la directive européenne 2003/59/CE du 15 juillet 2003 relative à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certaines véhicules routiers affectés aux transports de marchandises ou de voyageurs, le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 impose de nouvelles obligations aux entreprises de transport de marchandises ;

Constatant que les nouvelles obligations résultant du décret susvisé sont désormais plus favorables que celles issues des avenants n° 49 et n° 59,

les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er Principes généraux de la FIMO et de la FCOS

Les avenants n°49 et n° 59 relatifs à la formation initiale minimale obligatoire et à la formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers sont abrogés dans leur totalité.

Le champ d'application, la durée et le contenu de la FIMO et de la FCOS sont désormais réglementés par le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007.

Les partenaires sociaux rappellent que le financement des frais de la formation est assuré, notamment, par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de demandeur d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle ;
- les fonds mutualisés de formation par alternance ;
- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;
- les contributions des entreprises au titre du plan de formation et du capital de temps de formation pour les personnels exerçant dans l'entreprise un emploi autre que celui de conducteur et qui souhaiteraient être affectés à un emploi de conducteur routier.

Article 2 Dépôt

Les formalités de dépôt du présent avenir s'effectueront conformément aux dispositions légales des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenir.

Formation professionnelle dans diverses branches des industries agro-alimentaires Accord du 30 octobre 2014

(Voir Convention collective «Alimentation industries agro-alimentaires», Accord du 30 octobre 2014)

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)

Développement des compétences et de l'emploi

(Voir CCN «Agriculture : Accords nationaux», Accord 29 mai 2015)