
Produits du sol, engrais et produits connexes (entreprises du négoce et de l'industrie)

BROCHURE JO 3165

IDCC 1077

Convention collective nationale du 2 juillet 1980

[Étendue par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du négoce agricole (FNA) (anciennement INAC (Inac-Céréales, Inac-Appro, Inac-Oléo-Protégineux)) ;
Fédération nationale du légume sec ;

Fédération nationale du négoce et de l'industrie des pailles et fourrages ;

Fédération nationale des syndicats de négociants en pommes de terre et légumes en gros (FEDEPOM)(adhésion par lettre du 23 mai 1989).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale agroalimentaire C.F.D.T. ;

Fédération des employés, travailleurs et agents de maîtrise C.F.T.C. ;

Fédération nationale des cadres de l'alimentation C.G.C. ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes F.O.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I Dispositions générales

Article 1 (ancien) Champ d'application

(Modifié par avenant n° 24 du 23 mai 1989, étendu par arrêté du 8 décembre 1989, JO 22 décembre 1989)

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements dont l'activité ressort aux chapitres suivants de la nomenclature d'activités et produits établie par l'I.N.S.E.E. :

57-01 Commerce de gros des matières premières agricoles mais uniquement pour le commerce de gros de céréales, aliments pour le bétail, pailles et fourrages, engrais et pommes de terre et légumes en gros mais pour ces derniers uniquement pour les échalotes, aulx et oignons.

57-11 Commerce de gros spécialisés en produits alimentaires mais uniquement pour le commerce de gros de légumes secs.

39-08 Fabrication d'aliments pour animaux mais uniquement pour la production de luzernes déshydratées.

Les numéros de l'I.N.S.E.E. sont donnés à titre indicatif.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerce de gros, activités de prestations de service, de commerces de détail, de production, de commercialisation ou de transformation d'articles relevant de branches différentes), la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation, notamment chiffre d'affaires et salaires versés au titre de telle ou telle fonction économique.

Article 1 (nouveau) Champ d'application

(Résultant de l'accord du 23 octobre 1996, non étendu et applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension)

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire national et des départements d'Outre-Mer, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements dont l'activité relève des entreprises de négoce agricole et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Les activités concernées sont les suivantes:

- Commerce de gros : elles s'entendent pour les produits et services à destination ou en provenance des exploitations agricoles et portent exclusivement sur :

1. Engrais, produits phytosanitaires, aliments du bétail ;
2. Céréales, oléagineux, protéagineux ;
3. Échalotes, aulx, oignons ;
4. Pailles et fourrages ;
5. Légumes secs ;
6. Pommes de terre et plants.

- Industrie :

- fabrication d'aliments pour animaux mais uniquement pour les productions de luzernes déshydratées.

Pour les entreprises qui exercent de multiples activités dont certaines ne relèvent pas du présent champ d'application, la présente convention s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée par le chiffre d'affaires.

Les codes NAF-NAP auxquels il peut être fait référence, à titre indicatif, sont les suivants : 512A, 513A, 515L, 157A, 156B.

Article 2 **Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée d'un an, à compter du 1^{er} juillet 1980.

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

Article 3 **Révision**

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

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

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

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires conventionnels qui peuvent se faire à tout moment sur demande d'une des organisations, adressée par pli recommandé à chacune des autres organisations contractantes. Dans ce cas, la commission mixte nationale se réunira dans un délai maximum d'un mois.

Article 4 **Désignation**

Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque organisation signataire trois mois avant la date de son expiration.

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

Un délai maximum de trente-six mois est prévu pour mener à bien ces nouvelles négociations pendant lesquelles la présente convention restera en vigueur.

Toutefois, en cas de dénonciation totale ou partielle par l'une seulement des parties, les autres contractants auront la possibilité de convenir, avant l'expiration du délai de préavis, du maintien en ce qui les concerne, des dispositions de la présente convention.

Article 5 **Avantages acquis**

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis individuellement ou collectivement.

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

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention conformément à la loi du 11 février 1950.

Des avenants d'entreprises seront notamment conclus de façon à garantir les avantages obtenus antérieurement à la

présente convention par l'application d'accords ou de conventions locales ou départementales.

Toutefois, les avantages reconnus soit par la présente convention, soit par les avenants, ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

Titre II **Liberté syndicale**

Article 6 **Droit syndical**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans les conditions prévues par le chapitre II, titre I^{er}, du livre IV du code du travail relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises et par les textes subséquents.

Article 7 **Délégués syndicaux**

(Modifié par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

1

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales ou mandatés par elles dans des organismes à caractère officiel obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins quatre jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à caractère officiel.

2

Toutefois, ces autorisations non imputables sur les congés payés ne seront accordées que dans la mesure où elles n'apporteront pas de gêne exceptionnelle à la marche de l'entreprise ou du service.

3

Des autorisations d'absence seront également accordées pour participer éventuellement à des commissions paritaires décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention ou pour assister aux réunions de conciliation réglementaires.

4

Les réunions tant de commissions paritaires que de conciliation ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés.

5

Chaque fois que des salariés seront appelés à participer à de telles réunions décidées entre les organisations signataires, il appartiendra aux syndicats patronaux et ouvriers ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée et frais) il conviendra de faciliter cette participation.

6

La section syndicale assure la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise pendant les temps et sur les lieux de travail.

7

La diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise est libre pendant les temps et sur les lieux de travail.

8

Des panneaux d'affichage distincts seront spécialement réservés aux communications des organisations syndicales signataires de la présente convention. Ils seront apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

9

Un exemplaire des informations à afficher sera remis simultanément à la direction.

10

Le syndicat ou la section syndicale utilise un local aménagé, mis à disposition par l'entreprise. Dans les entreprises

de moins de 200 salariés, ce local peut être celui des délégués du personnel ou des délégués du comité d'entreprise. Les chefs d'entreprise accorderont des facilités pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

11

Le délégué syndical a toute liberté pour se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise dans la limite du crédit d'heures qui lui est accordé ; ses obligations, de ce chef, à l'égard de son employeur sont celles des représentants du personnel bénéficiant d'heures de délégation.

12

Chaque syndicat ou section syndicale peut réunir ses adhérents une fois par mois, dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise (conformément à l'article 7 de la loi du 27 décembre 1978).

13

Un crédit d'heures est attribué au délégué syndical pour assurer ses fonctions, à savoir :

- six heures par mois pour les entreprises de 50 à 149 salariés ;
- dix heures par mois pour les entreprises de 150 à 300 salariés ;
- quinze heures par mois pour les entreprises de plus de 300 salariés.

14

Dans les établissements de plus de 500 salariés, le délégué syndical pourra avoir un suppléant dont le nom sera également porté à la connaissance du chef d'entreprise en même temps que celui du titulaire. Ce suppléant bénéficiera de la même protection que le délégué syndical. Le délégué syndical pourra se faire remplacer par lui avec imputation sur son crédit d'heures.

15

Au cas où l'entreprise d'au moins 50 salariés serait composée d'établissements distincts de moins de 50 salariés, il sera désigné un délégué syndical d'entreprise qui pourra être choisi dans l'un quelconque des établissements.

16

Dans les entreprises comportant des établissements distincts occupant habituellement au moins 50 salariés, le nombre de délégués syndicaux est fixé par établissement selon les critères d'effectifs définis à l'article L. 412-2 du code du travail.

17

Dans les entreprises de moins de 250 salariés et dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, pendant une période qui ne peut excéder un an, il sera accordé une priorité de réembauchage pendant six mois à partir du jour où il sera fait une demande de réembauchage. L'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux liés à l'ancienneté.

À titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de réembauchage dans le délai prévu, l'intéressé recevra une somme forfaitaire égale à 5 p. 100 de son salaire mensuel moyen des trois derniers mois par année de présence.

18

Dans les entreprises de 250 salariés au moins, le salarié appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale verra son contrat de travail suspendu pendant une période qui ne peut excéder trois ans et sera réintégré dans l'entreprise et dans le même emploi s'il en fait la demande trois mois avant le terme de la période précitée.

Article 8 Congés éducation

Des congés seront accordés dans les conditions prévues par la loi du 3 juillet 1957 aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou la formation syndicale.

Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Article 9 Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage distincts seront spécialement réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Ils seront apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les communications seront limitées aux informations strictement professionnelles ou interprofessionnelles se rapportant à leur mission.

Ces informations seront communiquées simultanément à la direction.

Titre III **Délégués du personnel**

Article 10 **Représentation du personnel**

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 10 salariés, la représentation du personnel est assurée par des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par la loi et par les articles ci-après.

Article 11 **Nombre de délégués**

Il est élu dans chaque établissement :

- un délégué titulaire et un délégué suppléant pour un effectif de 11 à 25 salariés ;
- deux délégués titulaires et deux délégués suppléants pour un effectif de 26 à 50 salariés ;
- trois délégués titulaires et trois délégués suppléants pour un effectif de 51 à 100 salariés ;
- cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants pour un effectif de 101 à 250 salariés ;
- sept délégués titulaires et sept délégués suppléants pour un effectif de 251 à 500 salariés ;
- neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants pour un effectif de 501 à 1 000 salariés ;
- et, au-dessus de 1 000 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche de 500.

Article 12 **Électeurs, éligibles**

(Modifié par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du 2 février 1852, modifiés par la loi n° 55-328 du 30 mars 1955.

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants, descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les salariés âgés de dix-huit ans accomplis à la date du scrutin, sachant s'exprimer en français et à condition qu'ils aient travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant douze mois.

L'inspecteur du travail peut après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, accorder des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues au présent article, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif, le nombre des salariés remplissant ces conditions.

Ne sont pas éligibles les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en vertu des ordonnances des 27 juillet et 28 septembre 1944.

Les délégués sont élus pour une période d'un an et sont rééligibles.

Article 13 **Collèges électoraux**

(Modifié par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Le personnel des établissements, sauf accord intérieur entre les parties sur le nombre et la composition des collèges électoraux, est réparti au moins en deux collèges :

- 1^o ouvriers et employés ;
- 2^o cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Article 14 **Organisation des élections**

(Modifié par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Les organisations syndicales les plus représentatives sont invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes des candidats pour les postes de délégués du personnel un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

Les listes des candidats au premier tour sont dressées par les organisations syndicales intéressées conformément à la loi du 16 avril 1946, modifiée par celle du 7 juillet 1947 ; elles sont déposées à la direction au moins une semaine franche avant la date de l'élection.

L'organisation des élections doit obligatoirement faire l'objet d'un protocole d'accord conclu entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales intéressées. Celui-ci arrête :

- la date et les heures de scrutin, étant entendu que celui-ci a lieu pendant les heures de travail ;
- la répartition du personnel entre les collèges électoraux ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel à représenter.

Dans le cas où la conclusion de ce protocole s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de ces répartitions.

La date du scrutin doit être placée dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des délégués ; elle est annoncée au moins quinze jours à l'avance par un avis affiché dans l'entreprise et accompagné de la liste des électeurs.

Les réclamations au sujet de cette liste doivent être formulées par les intéressés dans les trois jours suivants l'affichage.

Article 15 Panneaux d'affichage

Sur demande des organisations syndicales, des emplacements spéciaux sont réservés, pendant la période prévue pour les opérations électORALES (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date de scrutin), pour l'affichage des communications les concernant, à savoir :

1^o Avis du scrutin.

2^o Listes électORALES par collèges.

3^o Textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles.

4^o Listes des candidats.

5^o Procès-verbaux des opérations électORALES.

6^o Communications des organisations syndicales relatives aux élections.

Article 16 Bureau de vote

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

La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un ou plusieurs employés désignés par la direction. Lorsque le bureau a une décision à prendre, les employés qui l'assistent, n'ont que voix consultative ; chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

Le personnel ci-dessus indiqué ne subira aucune réduction de salaire de ce fait.

Article 17 Modalités de vote

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

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

Si une enveloppe contient plusieurs bulletins, le vote est nul quand ces bulletins portent des listes et des noms différents ; ils comptent pour un seul quand ils désignent la même liste ou le même candidat.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre), ainsi que l'inscription de tout signe ou rature autre que la suppression d'un ou plusieurs noms sur une liste sont interdits.

Le vote par correspondance est admis pour les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement à la suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service ou en cas de maladie.

Le vote par correspondance a lieu sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription,

ni aucun signe de reconnaissance. Il appartient à l'employeur d'adresser directement aux électeurs absents les bulletins et enveloppes nécessaires.

Les électeurs doivent adresser leur vote par poste.

Article 18 Contestations

Il est procédé à des votes séparés pour les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Au premier tour de scrutin, les listes sont établies par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours à un second tour de scrutin ; les électeurs peuvent alors voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total de voix obtenues par chacun des candidats de cette liste divisé par le nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir, conformément à la jurisprudence reconnue en la matière au moment de la signature de la convention collective.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. À cet effet le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées par l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge d'instance, qui statue d'urgence. La décision du juge d'instance peut être déférée à la Cour de cassation. Le dépouillement des voix a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau. Un extrait en est remis à chaque délégué élu, un autre est affiché dès le lendemain dans l'établissement intéressé, un autre est transmis à l'inspection du travail, un autre est adressé aux organisations syndicales ayant présenté les listes.

Article 19 Durée du mandat

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

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

Article 20 Remplacement

Si un délégué titulaire cesse d'exercer ses fonctions pour l'une des raisons rappelées à l'article 19 ci-dessus, son remplacement est assuré par un délégué suppléant élu par le même collège électoral ; il est désigné par l'ordre des critères suivants :

- appartenance syndicale ;
- nombre de voix obtenues ;
- catégorie professionnelle à représenter.

Le délégué suppléant devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

Article 21 Attributions des délégués

Les délégués ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et de classification professionnelle, du code de travail et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;

— de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

La direction avise les délégués du personnel intéressés de la venue de l'inspecteur du travail dans l'établissement, lorsque celle-ci est motivée par des observations ou réclamations transmises à l'inspecteur par un ou plusieurs délégués.

Article 22 **Réalisations sociales**

Dans un établissement de moins de cinquante salariés, une dotation égale à 0,6 p. 100 des rémunérations soumises à la cotisation plafonnée pour la sécurité sociale sera mise à la disposition des délégués du personnel pour la gestion conjointe avec l'employeur des réalisations sociales de l'entreprise.

Cette disposition sera applicable dès la signature de la présente convention avec effet rétroactif à compter de la date du 1^{er} juillet 1979.

Article 23 **Réception des délégués**

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

Dans ses entretiens avec la direction, un délégué titulaire peut toujours se faire accompagner par un autre délégué titulaire ou suppléant. En outre, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale, extérieur à l'établissement. Dans cette dernière éventualité, les délégués devront en avertir la direction.

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date de leur réception, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande ; cette note est transcrise par les soins des délégués, sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Article 24 **Heures de délégation**

(Modifié par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail. Leur activité s'exerce en principe à l'intérieur de l'entreprise.

Toutefois, elle peut également s'exercer à l'extérieur dans le cadre de leur mission.

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire.

Le temps passé aux réunions avec le chef d'entreprise ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Afin d'éviter des perturbations dans la marche de son service, le délégué qui désire quitter son poste pour exercer sa mission, informe son chef direct de son déplacement de sorte que son remplacement puisse être assuré.

Article 25 **Local**

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

Un exemplaire de la convention collective devra être remis à chaque délégué du personnel.

Article 26 **Licenciement**

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement ou à l'amélioration de sa rémunération.

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, envisagé par la direction, doit être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise.

Dans le cas où il n'y a pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, pourront demander à être reçus d'urgence par le chef d'entreprise.

En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, la direction a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate

de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Si à la suite de la décision du comité d'entreprise ou de l'inspecteur du travail, le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Les garanties énoncées au présent article sont accordées aux candidats aux élections dès le dépôt des candidatures (le cachet de la poste porté sur la lettre recommandée faisant foi) et pendant six mois en cas de nonélection, ainsi qu'aux anciens délégués du personnel pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat.

Titre IV **Comités d'entreprise**

Article 27 **Institution du comité d'entreprise**

Il est constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement au moins cinquante salariés.

Il est également constitué un comité d'entreprise dans les entreprises groupant moins de cinquante salariés, mais ayant au total plus de cinquante salariés.

Le statut des comités d'entreprise est régi par les dispositions de la présente convention, prise en application, notamment, de l'article 23 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifié.

Article 28 **Composition du comité**

(Modifié par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

a

Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant, président, et des représentants du personnel au nombre de :

Entreprise de :	Titulaires	Suppléants
50 à 75 salariés	3	3
76 à 100 salariés	4	4
101 à 500 salariés	5	5
501 à 1 000 salariés	6	6
1 001 à 2 000 salariés	7	7
2 001 à 4 000 salariés	8	8
4 001 à 7 000 salariés	9	9
7 001 à 10 000 salariés	10	10
Plus de 10 000 salariés	11	11

Le mandat des membres du comité d'entreprise est de deux ans, avec possibilité de renouvellement.

b

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant pas fait l'objet d'une condamnation frappant d'incapacité électorale.

c

Sont éligibles, à l'exception des proches parents ou alliés de l'employeur, les salariés âgés de dix-huit ans accomplis à la date du scrutin, sachant s'exprimer en français, à condition qu'ils aient travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant douze mois et qu'ils n'aient pas été déchus de leurs fonctions syndicales.

d

Le scrutin est le scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle.

e

Collèges électoraux. - Deux collèges électoraux sont prévus :

- ouvriers et employés ;
- cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, un siège de titulaire doit être obligatoirement réservé aux cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Dans les entreprises où le nombre des cadres est au moins égal à vingt-cinq lors de la création d'un comité ou de son renouvellement, un troisième collège sera institué pour les cadres.

f

Modalités de scrutin. - En cas de renouvellement, les listes de candidats doivent être établies un mois avant l'expiration des mandats et l'élection doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède cette date.

L'organisation du vote est à la charge de l'employeur.

Les résultats du premier tour de scrutin ne sont valables que si le quorum est atteint, c'est-à-dire si le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

Si un deuxième tour est nécessaire, il doit avoir lieu dans un délai maximum de quinze jours, les électeurs ayant la possibilité de voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

En cas de contestations électorales :

En matière de droit électoral, un recours pourra être intenté devant le tribunal d'instance dans les trois jours qui suivent la publication de la liste électorale.

Quant à la régularité de l'élection, le recours doit être intenté devant le tribunal d'instance dans les quinze jours qui suivent l'élection.

g

Conditions d'exercice du mandat des comités d'entreprise. - Les membres titulaires du comité d'entreprise disposent au maximum, sauf circonstances exceptionnelles, de vingt heures payées par mois pour exercer leurs fonctions ; le temps passé aux séances n'est pas pris sur ce crédit.

Les représentants syndicaux au comité d'entreprise sont payés pour le temps passé aux séances du comité.

En outre, dans les entreprises de plus de 500 salariés, les représentants syndicaux au comité d'entreprise disposent au maximum, sauf circonstances exceptionnelles, de vingt heures payées par mois pour exercer leurs fonctions.

h

Protection légale. - Tout licenciement envisagé d'un représentant du personnel doit être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise. En cas de désaccord du comité, le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. Cette procédure est applicable au licenciement des :

- membres du comité d'entreprise titulaires ou suppléants, représentants syndicaux au comité d'entreprise ;
- anciens membres du comité d'entreprise pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ;
- anciens représentants syndicaux au comité d'entreprise qui, désignés depuis deux ans ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions au moment du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ;
- candidats aux fonctions de membres du comité d'entreprise présentés au premier tour par les organisations syndicales à partir de l'envoi à l'employeur des listes de candidatures et pendant une durée de trois mois.

Article 29
Comité d'établissement

Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements distincts, il sera créé dans chaque établissement comptant au moins cinquante salariés, un comité d'établissement dont la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux du comité d'entreprise, avec sur le plan de l'établissement les mêmes attributions.

Article 30
Attributions d'ordre social

Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements qui s'y rapportent.

Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution de 1 p. 100 sur les salaires à l'effort de construction quel qu'en soit l'objet.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

Dans les entreprises employant plus de 300 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les questions mentionnées à l'alinéa précédent ainsi que celles d'emploi et de travail des jeunes et des femmes.

Le comité assure le contrôle et participe à la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Article 31 **Attributions d'ordre économique**

Dans l'ordre économique, le comité exerce, à titre consultatif, les attributions ci-après :

- a)** Il étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il aura retenues.
- b)** Il propose, en faveur des travailleurs ayant apporté par leurs initiatives et leurs propositions une collaboration particulièrement utile à l'entreprise, toute récompense qui lui semble méritée.
- c)** Il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des voeux sur ces divers points.

Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Au cours de chaque trimestre, le président communique au comité d'entreprise ou d'établissement des informations sur l'exécution des programmes et l'évolution des commandes et la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il informe le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi. Il rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et voeux, émis par le comité.

- d)** Il est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, les investissements ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant.

Il soumet, en particulier, au comité un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne, horaire et mensuelle, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est, en outre, tenue de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissions aux comptes ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces documents ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et formuler toutes observations utiles qui seront obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable choisi parmi les experts comptables inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort de la cour d'appel du siège de l'entreprise. Cet expert est rémunéré par l'entreprise.

Dans les ressorts de cour d'appel où il n'existe pas de tableau de l'ordre, l'expert-comptable est choisi sur une liste établie par arrêté du ministère des affaires sociales et du garde des sceaux, ministre de la justice, sur la proposition du procureur général.

L'expert-comptable peut prendre connaissance des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du code de commerce.

Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.

En outre, dans les sociétés anonymes, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assisteront avec voix

consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance selon le cas.

e) Secret professionnel. - Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et aux méthodes de commercialisation propres à l'entreprise.

En outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discréetion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Article 32 **Fonctionnement**

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

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

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur la convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres quatre jours ouvrables au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les décisions et résolutions du comité sont prises à la majorité des voix.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant et à la demande de la majorité au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Les délibérations sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à chaque réunion du comité sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été soumises à la séance précédente. Ses déclarations sont consignées au procès-verbal.

Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel, la documentation et, éventuellement, le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.

Article 33 **Commissions**

Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et de membres du personnel.

La composition des commissions doit, dans toute la mesure du possible, refléter la composition du comité.

Toute facilité sera accordée aux membres des commissions n'appartenant pas au comité pour l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé aux séances des commissions leur sera payé comme temps de travail dans les limites déterminées d'un commun accord entre le comité d'entreprise et le chef d'entreprise.

Article 34 **Indemnisation**

1

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

2

Ce temps leur est payé comme temps de travail. Leur activité s'exerce, en principe, à l'intérieur de l'entreprise ; toutefois, elle peut également s'exercer à l'extérieur, dans le cadre de leur mission. Ils ne peuvent en aucun cas recevoir pendant ce temps un salaire inférieur à celui qu'ils auraient gagné s'ils avaient effectivement travaillé.

3

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et de la commission prévue à l'alinéa 4 de l'article 30 est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit, pour les membres titulaires,

des vingt heures prévues au premier alinéa.

4

En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus à l'article 28 (§g, alinéa 3), le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit des vingt heures qui leur sont accordées.

5

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire toutes les fois qu'il ne s'agit pas de séances du comité ou de réunions d'information préparatoires à ladite séance. Les délégués suppléants ont la possibilité d'assister les délégués titulaires aux réunions préparatoires.

Article 35 Comité central d'entreprise

Dans les entreprises comprenant des établissements distincts occupant au moins cinquante salariés chacun, il sera créé, outre les comités d'établissement, un comité central d'entreprise présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Sa composition, ses attributions et son fonctionnement sont régis par l'article 21 de l'ordonnance du 22 février 1945, complété par la loi du 18 juin 1966.

Chaque organisation syndicale reconnue comme représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central, choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus desdits comités. Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative. Lorsqu'il s'agit d'un représentant syndical auprès d'un comité d'établissement, le temps passé aux séances n'est pas déduit du temps dont il peut disposer au titre de l'article 7.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois, sur convocation du président en accord avec le secrétaire.

Le temps passé par ses membres aux séances du comité central et le cas échéant pour s'y rendre, s'il est pris sur le temps de travail, leur est payé comme temps de travail.

Tous les participants au comité central de l'entreprise sont, s'il y a lieu, remboursés des frais de déplacement nécessités par leur assistance aux réunions.

Ces dispositions s'appliquent également au représentant syndical.

Article 36 Règlement intérieur

Le comité établit son règlement intérieur qui notamment énumère les œuvres sociales auxquelles le comité coopère et dont il assure ou contrôle la gestion, ainsi qu'il est indiqué à l'article 30.

Article 37 Financement

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par la loi n° 49-1053 du 2 août 1949 « assurant des ressources stables aux comités d'entreprise » n'apporterait pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 0,60 p. 100 du montant des rémunérations soumises à la cotisation plafonnée pour la sécurité sociale, l'employeur devra porter sa contribution à ce pourcentage.

Cette disposition sera applicable dès la signature de la présente convention avec effet rétroactif à compter de la date du 1^{er} juillet 1979.

Titre V Contrat de travail

Article 38 Embauchage et période d'essai

1

Les employeurs feront connaître leur besoin de personnel aux services de l'antenne de l'Agence nationale pour l'emploi concernée.

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

2

Avant de recruter du personnel extérieur, le chef d'entreprise fera appel en priorité aux salariés à temps partiel de l'entreprise et il informera par voie d'affiche le personnel des catégories professionnelles pour lesquelles des postes sont vacants.

3

Un registre d'entrée et de sortie du personnel sera tenu dans chaque entreprise à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

4

Chaque engagement sera confirmé par une lettre ou un contrat d'engagement portant référence à la présente convention et dans lequel seront précisés : le titre de l'intéressé, son emploi, son coefficient hiérarchique et les éléments du salaire afférent à sa qualité professionnelle.

5

Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu à une visite médicale obligatoire dans les conditions fixées par le décret du 13 juin 1969, relatif à l'organisation des services médicaux du travail.

6

L'embauchage des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée est précédé d'une période d'essai qui se déroule dans les conditions suivantes :

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

7

Des périodes d'essai plus longues ou leur renouvellement pourront être décidés. Toutefois, celles-ci ne pourront être renouvelées plus d'une fois.

8

Pendant l'essai, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité.

9

Il sera assuré au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire correspondant dans l'entreprise au salaire minimum réel d'embauchage de sa catégorie.

Article 38 bis Classification hiérarchique et salaires

La classification hiérarchique et les salaires correspondants font l'objet respectivement des annexes I et II de la présente convention.

Article 39 Rupture du contrat de travail et préavis

1

Préavis : en cas de rupture du contrat de travail sauf faute grave, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture. La durée de ce préavis est de :

- un mois pour les ouvriers et employés payés au mois ;
- deux mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- trois mois pour les cadres.

2

Cependant, le préavis ne pourra être inférieur à deux mois pour tout salarié licencié après deux ans de présence effective.

3

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

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

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

Toutefois, le salarié licencié qui se trouve dans l'obligation d'accepter un emploi avant l'expiration du délai-congé pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé, à condition que la moitié du délai-congé ait été exécutée.

4

Pendant la période du délai-congé, l'intéressé est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi, à s'absenter à raison de deux heures par jour. Les heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'intéressé ou de l'employeur, en accord avec l'autre partie. Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

Article 40 Indemnités de licenciement

(Complété par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

1

Tout salarié licencié, sauf pour faute grave imputable au salarié, âgé de moins de soixante-cinq ans (ou de soixante ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale et pour les bénéficiaires de la loi du 30 décembre 1975) ou ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, reçoit :

- pour une ancienneté inférieure à cinq ans, une indemnité égale à 10 p. 100 de son salaire mensuel par année de présence ;
- pour une ancienneté comprise entre cinq et dix ans, une indemnité égale à 15 p. 100 de son salaire mensuel par année de présence, et ce pour la tranche de zéro à neuf ans inclus ;
- pour une ancienneté égale ou supérieure à dix ans, une indemnité égale à 15 p. 100 de son salaire mensuel par année de présence pour la tranche de zéro à neuf ans inclus, à laquelle s'ajoute une indemnité égale à 25 p. 100 de son salaire mensuel pour chacune des années de présence à partir de la dixième année de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de six mois.

Toutefois, au-delà de quarante ans d'ancienneté, il sera fait application de l'article 5 de l'accord sur la mensualisation.

2

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

Article 41 Ralentissement de l'activité entraînant des licenciements

En cas de licenciements entraînés par un ralentissement de l'activité, l'ordre de licenciement sera basé, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, sur la prise en considération des trois critères suivants : valeur professionnelle de l'employé, charges familiales, ancienneté dans l'entreprise.

Article 42 Personnel saisonnier et occasionnel

(Modifié par avenant n° 42 du 13 mai 1997 étendu par arrêté du 7 octobre 1997, JO 21 octobre 1997)

1

Pour assurer des tâches saisonnières habituelles à l'entreprise ou des remplacements ainsi que des tâches exceptionnelles, les entreprises peuvent recruter du personnel saisonnier ou occasionnel.

2

Est considéré comme salarié saisonnier le salarié qui est embauché pour effectuer des travaux spécifiques à la profession lors des périodes de pointe.

L'emploi d'un salarié saisonnier est assorti d'un contrat qui précise sa qualité de saisonnier et la nature des périodes de pointe pour laquelle il est embauché.

Les contrats successifs pour chacune des saisons des périodes de pointe sont autorisés dans la mesure où ils laissent subsister entre eux un intervalle d'une durée équivalente à celle du temps mort qui existe entre les deux saisons visées ci-dessus. En outre, la période de congés payés ne peut être assimilée à cet intervalle.

Lors de la première embauche, une période d'essai d'une semaine sera prévue. Pendant cette période, le contrat peut être dénoncé sous réserve d'un délai de prévenance réciproque de deux jours.

L'employeur doit avertir le salarié huit jours avant l'achèvement de la saison pour laquelle il a été embauché ; toutefois, si dans cette période des aléas atmosphériques devaient perturber le déroulement normal des périodes de pointe, un nouveau délai de prévenance de huit jours, se substituant au précédent, pourrait être fixé.

Si une relation contractuelle subsiste après l'échéance du contrat, ce dernier devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié saisonnier ayant travaillé dans l'établissement la saison précédente bénéficiera au début de la saison suivante d'une priorité de réembauchage, dans la limite des besoins de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article 40 qui ne sont pas applicables, le salarié saisonnier bénéficie de tous les avantages reconnus dans la présente convention collective et ses annexes, au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

3

Est considéré comme salarié occasionnel le salarié qui est embauché pour l'exécution d'une tâche déterminée et non durable, correspondant soit au remplacement d'un salarié temporairement absent, soit à un surcroît occasionnel de travail ou à une activité inhabituelle à l'entreprise.

L'emploi d'un salarié occasionnel est assorti d'un contrat qui précise sa qualité de salarié occasionnel ; il doit en outre comporter des indications :

- s'il s'agit d'un remplacement, sur la nature de celui-ci (par exemple, remplacement d'un salarié malade, d'une femme en couches ou d'un salarié exerçant une fonction syndicale dans les conditions prévues par le paragraphe 17 de l'article 7) ;
- s'il s'agit d'un surcroît occasionnel de travail ou d'une activité inhabituelle à l'entreprise, sur la durée approximative de ceux-ci, durée qui dans ce cas ne doit pas être supérieure à une année.

L'employeur doit avertir le salarié de l'achèvement de la tâche pour laquelle il a été embauché. Il doit alors respecter un délai de préavis de :

- huit jours lorsque le contrat est d'une durée inférieure à trois mois ;
- quinze jours lorsque le contrat est d'une durée comprise entre trois et six mois ;
- un mois lorsque le contrat est d'une durée comprise entre six et douze mois ;
- deux mois lorsque le contrat est d'une durée supérieure à un an.

Si une relation contractuelle subsiste après l'échéance du contrat, ce dernier devient un contrat à durée indéterminée.

Sous réserve des dispositions de l'article 40 qui ne sont pas applicables, le salarié occasionnel bénéficie de tous les avantages reconnus par la présente convention collective et ses annexes, au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

4

Les contrats de travail dits « temporaires » et conclus avec des sociétés de travail intérimaire ne sont pas visés par le présent article.

5

La durée du temps de présence dans l'entreprise à prendre en considération pour l'obtention du bénéfice des avantages reconnus par la présente convention collective et telle qu'est prévue au dernier alinéa tant du paragraphe 2 (salariés saisonniers) que du paragraphe 3 (salariés occasionnels) est déterminée en faisant masse de toutes les périodes de travail effectif.

Article 43 Personnel à temps partiel

1

Est considéré comme salarié à temps partiel celui qui est embauché exclusivement à ce titre et occupé d'une manière régulière, soit tous les jours de la semaine, soit certains jours déterminés entre les parties, avec une durée inférieure à la durée légale hebdomadaire.

2

L'emploi d'un salarié à temps partiel est assorti d'un contrat qui précise sa qualité de salarié à temps partiel et qui fixe ses heures et jours de travail.

3

Le salarié à temps partiel bénéficiera des mêmes avantages dans l'entreprise que les salariés à temps complet au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise ; à qualification et à travail égal, les rémunérations seront identiques.

Article 44 Certificat de travail

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, remettre au salarié un certificat de travail indiquant exclusivement :

- les dates d'entrée et de sortie du salarié;
- la nature et la qualification de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Article 45 Appels sous les drapeaux et périodes militaires

1

L'absence résultant des obligations imposées par le service national ou l'appel sous les drapeaux en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou le rappel sous les drapeaux à titre quelconque, ne saurait rompre le contrat de travail sous réserve de l'application du paragraphe 3.

2

Lorsqu'il connaît la date de sa libération ou au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre son emploi doit en avertir son employeur par pli recommandé avec accusé de réception.

3

Si l'emploi qu'il occupait est supprimé, le salarié bénéficie, pendant un délai de douze mois à compter de la date de sa libération d'un droit de priorité à l'embauchage dans un emploi de même nature que celui qu'il occupait précédemment et qui deviendrait vacant.

4

Si la réintégration est possible, celle-ci doit intervenir dès le mois qui suit la réception de la lettre dans laquelle le salarié a fait connaître son intention de reprendre son emploi.

5

Les jeunes travailleurs ayant au moins un an de présence dans l'entreprise et qui seront appelés à faire une période militaire de présélection, toucheront pendant celle-ci pour trois journées l'intégralité de leur salaire.

6

Les réservistes ayant au moins un an de présence dans l'entreprise pendant la durée des périodes militaires auxquelles ils seront appelés, toucheront déduction faite des soldes :

- 100 p. 100 de leur rémunération s'ils sont pères de familles ;
- 75 p. 100 de leur rémunération s'ils sont mariés ;
- 50 p. 100 de leur rémunération s'ils sont célibataires.

Article 46 Départ en retraite

Mod. par Avenant n° 1, 15 janv. 1981, étendu par arr. 13 août 1981, JO 12 sept.

Mod. par Avenant 30 mars 2004, étendu par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill., sans dérogation possible

1

(Avenant 30 mars 2004, étendu)

Le départ à la retraite d'un salarié peut se faire dès l'âge déterminé par l'alinéa 1 de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale et dans les conditions dérogatoires fixées par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de

la Sécurité sociale.

La mise à la retraite, sur l'initiative de l'employeur, d'un salarié peut se faire dès l'âge fixé au 1^o de l'article L. 351-8 du Code de la sécurité sociale.

Cependant, la mise à la retraite, sur l'initiative de l'employeur, d'un salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, âgé de moins de 65 ans (et sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au 1^{er} alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale), ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une de contreparties suivantes portant sur l'emploi, à raison d'une embauche pour deux mises à la retraite⁽¹⁾ :

(1) La dérogation, prévue au troisième alinéa du 1 et relative à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans, est prévue pour une durée initiale de 3 ans à compter de l'extension du présent avenant, renouvelable par tacite reconduction.

— soit, la conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage,

— soit, la conclusion par l'employeur d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de même nature, notamment le contrat de professionnalisation mis en place par l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003,

— soit, toute autre embauche compensatrice en contrat à durée indéterminée.

Les contrats visés ci-dessus doivent être conclus dans l'année qui précède le terme du préavis du salarié mis à la retraite ou dans les 6 mois qui suivent la notification de la mise à la retraite.

Ils ne devront pas être rompus par l'employeur avant 2 ans, sinon il devra procéder à une nouvelle embauche dans les 6 mois de l'expiration du contrat de travail en cause. L'obligation sera renouvelée tant qu'une durée totale de 2 ans ne sera pas écoulée. L'obligation d'embauche s'apprécie au niveau de l'entreprise, même si elle a plusieurs établissements.

L'employeur qui procède à la mise à la retraite, et le salarié qui part volontairement en retraite, sont tenus de prévenir l'autre partie concernée au moins trois mois à l'avance de leur intention de mettre fin au contrat de travail.

Par ailleurs, la possibilité pour les employeurs de mettre à la retraite un salarié n'ayant pas atteint l'âge de 65 ans devra également s'accompagner d'une contrepartie formation, en application de la loi du 21 août 2003 ; celle-ci prendra la forme d'une obligation pour les employeurs mettant en retraite des salariés de moins de 65 ans de consacrer au moins 20 % de la contribution légale au plan à la formation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

2

(Avenant 30 mars 2004, étendu)

Tout salarié partant à la retraite de sa propre initiative, dès l'âge déterminé par l'alinéa 1 de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale et dans les conditions dérogatoires fixées par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du Code de la sécurité sociale, bénéficiera d'une prime de départ à la retraite calculée comme suit :

— le salarié ayant une ancienneté inférieure à deux ans bénéficiera d'une allocation de départ en retraite égale à 5 % de son salaire mensuel par année de présence,

— le salarié ayant une ancienneté égale ou supérieure à deux ans bénéficiera d'une allocation de départ en retraite égale à 10 % de son salaire mensuel par année de présence.

Le salarié mis à la retraite par son employeur percevra une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit :

— le salarié ayant une ancienneté inférieure à 10 ans bénéficiera d'une indemnité de mise à la retraite égale à 1/10 de mois par année d'ancienneté,

— le salarié ayant une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans bénéficiera d'une indemnité de mise à la retraite égale à 1/10 de mois par année, plus 1/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

3

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

Titre VI Durée du travail

(Voir aussi "Réduction et aménagement du temps de travail")

Article 47 **Durée du travail et heures supplémentaires**

1

La durée du travail et la répartition de celui-ci seront réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2

Toutefois, pour certaines catégories de personnel, et compte tenu de la spécificité de la profession, des annexes à la présente convention pourront en déterminer les conditions d'application pratique.

3

Les heures effectuées au-delà de la durée de quarante heures sont payées sur la base du taux majoré de :

- 25 p. 100 pour les huit premières heures ;
- 50 p. 100 au-delà.

Article 48 **Jours fériés**

1

Le chômage des jours fériés n'entraînera aucune réduction des appointements, à condition toutefois que les bénéficiaires aient été présents, sauf autorisation d'absence préalablement accordée, le dernier jour précédent le jour férié, ainsi que le jour ouvrable suivant.

2

Indépendamment du 1^{er} mai qui est obligatoirement chômé, neuf jours fériés chômés seront choisis au niveau des entreprises d'un commun accord entre celles-ci et les délégués du personnel ou, en l'absence de ces derniers, avec l'ensemble du personnel.

3

Lorsqu'il y aura obligation de travailler un jour férié visé à l'alinéa ci-dessus, le personnel recevra une rémunération complémentaire égale à 100 p. 100 de son salaire.

Article 49 **Travail du dimanche**

(Complété par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Sous réserve des dispositions relatives aux dérogations au principe du repos hebdomadaire, les conditions de travail du dimanche sont arrêtées comme suit :

1. Tout salarié travaillant habituellement en service posté bénéficie d'une majoration de son salaire de base de 15 p. 100 pour les heures effectuées le dimanche ou les jours fériés.
2. On entend par travail en service posté l'organisation dans laquelle l'entreprise ou une partie de l'entreprise fonctionne durant tous les jours de la semaine, y compris le dimanche, de jour et de nuit.
3. Pour les autres salariés, le travail exceptionnel effectué le dimanche donne lieu à une majoration de salaire de 100 p. 100 s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires.

Article 50 **Travail de nuit**

(Modifié par l'avenant n° 19 du 20 mai 1987, étendu par arrêté du 3 août 1987, JO 12 août 1987)

(article 50 annulé et remplacé par avenant du 10 juillet 2002 non étendu)

1

Tout salarié travaillant habituellement dans un secteur de l'entreprise fonctionnant de jour et de nuit, tous les jours ouvrés, y compris éventuellement le dimanche, bénéficie d'une majoration de son salaire de base de 25 p. 100 pour chacune des heures situées entre 22 heures et 6 heures du matin.

2

Pour les autres salariés, le travail exceptionnel effectué entre 22 heures et 6 heures donne lieu à une majoration de salaire de 50 p. 100 s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires.

Article 51

Absence pour maladie et accident

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 42 du 13 mai 1997 étendu par arrêté du 7 octobre 1997, JO 21 octobre 1997)

1

Les absences occasionnées par incapacité résultant de maladie ou d'accident doivent être, dans les plus courts délais, portées à la connaissance de l'employeur, sauf cas de force majeure dûment établi.

2

En outre, ces absences doivent faire l'objet, dans les quarante-huit heures, d'une justification de l'intéressé à laquelle est jointe un certificat médical indiquant la durée de l'absence. Cette justification aura à être renouvelée dans les mêmes délais et conditions si le médecin décide d'une prolongation d'absence.

3

Les absences ne constituent pas une rupture du contrat de travail lorsqu'elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée fixée dans les conditions suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	Maladie et accident de la vie courante y compris l'accident du trajet n'entraînant pas d'hospitalisation réelle	Accident du travail maladie professionnelle et accident du trajet entraînant une hospitalisation réelle
Entre 0 et 6 mois	-	3 mois
Entre 6 et 12 mois	3 mois	6 mois
Entre 1 et 2 ans	6 mois	12 mois
Entre 2 et 5 ans	8 mois	18 mois
Entre 5 et 10 ans	10 mois	22 mois
Plus de 10 ans	12 mois	24 mois

L'emploi est garanti à l'intéressé pendant les périodes ci-dessus, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

Si toutefois, tel était le cas, l'employeur s'efforcera dans toute la mesure du possible de l'affecter à un emploi à la mesure de ses aptitudes.

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

Si l'absence se prolonge au-delà des délais ci-dessus, l'employeur indique à l'intéressé lors d'un entretien préalable, ou en cas d'impossibilité du salarié par lettre recommandée, l'arrivée à expiration de la garantie d'emploi et les conséquences qui en résultent.

Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans un délai de dix jours francs après l'entretien ou l'envoi de ladite lettre, l'employeur en informant le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, peut prendre acte, par lettre recommandée de la rupture du contrat de travail. L'intéressé bénéficiera alors des garanties offertes en matière de délai-congé et du versement de l'indemnité de licenciement telle qu'elle résulte de l'accord sur la mensualisation annexé à la loi du 19 janvier 1978.

Toutefois, lorsque l'absence qui a entraîné la rupture du contrat de travail est due à un accident de travail, à un accident de trajet ayant nécessité une hospitalisation, à une maladie professionnelle ou à une maladie de longue durée reconnue comme telle par la sécurité sociale, l'intéressé bénéficie :

— du versement d'une indemnité spéciale égale au montant qu'aurait atteint, pour la même catégorie et la même ancienneté, l'indemnité compensatrice de délai-congé et l'indemnité de licenciement,

où, dans le cas où le montant lui serait plus favorable,

— aux dispositions de l'article L. 122-32-6 du Code du Travail prévoyant le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficie pendant un délai de douze mois (vingt-quatre mois en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ayant entraîné une hospitalisation ou de maladie professionnelle) d'un droit de préférence au réembauchage.

Article 52 **Absences fortuites**

1

Les absences dues à un cas fortuit sont, dans la mesure du possible, immédiatement portées à la connaissance de l'employeur, et doivent en tout état de cause être signalées dans un délai de vingt-quatre heures.

2

Si le salarié a reçu de son employeur l'autorisation de s'absenter, cette absence n'aura aucune incidence financière sur la rémunération de base de l'intéressé.

Titre VII **Congés**

Article 53 **Congés payés**

(*Voir aussi : accord du 7 mai 1996, chapitre I - Congés payés*)

1

La période des congés payés doit comprendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Elle est fixée par l'employeur en se référant aux usages de la profession et après consultation du comité d'entreprise, et à défaut, des délégués du personnel.

2

En cas de fractionnement des congés après accord du salarié, une fraction ne peut être inférieure à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période légale rappelée ci-dessus.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période et dans ce cas le salarié aura droit à un complément de :

- deux jours ouvrables si le nombre de ces jours est au moins égal à six ;
- un jour seul, si ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

3

La durée des congés payés est augmentée à raison d'un jour ouvrable après dix ans de services, continue ou non dans l'entreprise, de deux jours après quinze ans, de trois jours après vingt ans.

4

Les jeunes travailleurs âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, et quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, ont la possibilité, si le travail accompli au cours de la période de référence ne leur donne pas droit à un congé de vingt-quatre jours ouvrables, de demander des journées de vacances supplémentaires non rémunérées de telle sorte que la durée totale de leurs congés soit de vingt-quatre jours ouvrables.

5

Les anciens déportés titulaires de la carte délivrée par le ministère des anciens combattants ont droit chaque année à un congé supplémentaire d'une semaine.

Article 54 **Congés exceptionnels et payés**

(*Voir aussi : accord du 7 mai 1996, chapitre I- Congés payés*)

1

Congés de naissance

Tout chef de famille a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer.

La durée de ce congé est fixée à trois jours. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces trois jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de quinze jours après la date de la naissance.

La rémunération de ces trois jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une égale période de

travail à la même époque.

2 Congés exceptionnels

À l'occasion de certains événements, des congés exceptionnels et payés ne donnant pas lieu à récupération seront accordés dans les conditions suivantes:

- mariage du salarié : quatre jours ouvrés;
- mariage d'un enfant : un jour ouvré ;
- mariage d'un ascendant : un jour ouvrable ;
- déménagement du salarié : un jour ouvrable par an ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ouvrés ;
- décès des parents : deux jours ouvrés ;
- décès des beaux-parents : deux jours ouvrables ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou de grands-parents : un jour ouvrable.

Article 55 Maladie

1

En cas de maladie ou accident dûment constaté par certificat médical, les appointements continuent à être payés dans les conditions ci-après :

Ancienneté dans l'entreprise	Maladie-accident de la vie courante y compris l'accident de trajet n'entraînant pas d'hospitalisation	Accident de travail, accident de trajet entraînant une hospitalisation, maladie professionnelle	Montant de l'indemnisation (en pourcentage)
Jusqu'à 1 an		Du 1 ^{er} au 75 ^e jour.	80 tranche A.
De 1 à 3 ans	Du 15 ^e au 75 ^e jour.	Du 1 ^{er} au 75 ^e jour.	80 tranche A.
De 3 à 8 ans	Du 8 ^e au 75 ^e jour.	Du 1 ^{er} au 75 ^e jour.	100
De 8 à 13 ans	Du 8 ^e au 90 ^e jour.	Du 1 ^{er} au 90 ^e jour.	100
De 13 à 18 ans	Du 4 ^e au 105 ^e jour.	Du 1 ^{er} au 105 ^e jour.	100
De 18 à 23 ans	Du 4 ^e au 125 ^e jour.	Du 1 ^{er} au 125 ^e jour.	100
De 23 à 28 ans	Du 4 ^e au 125 ^e jour.	Du 1 ^{er} au 125 ^e jour.	100
De 23 à 28 ans	Du 126 ^e au 145 ^e jour.	Du 126 ^e au 145 ^e jour.	80
De 28 à 33 ans	Du 4 ^e au 125 ^e jour.	Du 1 ^{er} au 125 ^e jour.	100
De 28 à 33 ans	Du 126 ^e au 165 ^e jour.	Du 126 ^e au 165 ^e jour.	80
De 33 à 38 ans	Du 4 ^e au 125 ^e jour.	Du 1 ^{er} au 125 ^e jour.	100
De 33 à 38 ans	Du 126 ^e au 185 ^e jour.	Du 126 ^e au 185 ^e jour.	80

2

De ces salaires seront déduites les indemnités journalières versées par la caisse de sécurité sociale et la caisse de prévoyance à laquelle participe éventuellement l'entreprise.

3

Au cas où les absences pour cause de maladie ou d'accident du travail se succèdent dans le temps, les délais d'indemnisation prévus au paragraphe I ci-dessus constituent des délais maximaux pendant une période de douze mois suivant le premier arrêt de travail.

Article 56

Maternité

(Modifié par l'avenant du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

1

Au moment de l'embauche, la candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son éventuel état de grossesse ; de son côté l'employeur ne peut prétexter de son état pour refuser d'embaucher la candidate ou résilier son contrat de travail au cours de la période d'essai.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, il est interdit de résilier celui-ci lorsque la salariée est :

- en état de grossesse médicalement constaté ;
- pendant la période de suspension du contrat de travail définie au paragraphe 2 ci-après ;
- pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de la période de suspension, sauf pour faute grave imputable à la salariée.

Toutefois, l'interdiction visée ci-dessus est absolue pendant la suspension du contrat de travail.

La protection de la salariée en état de grossesse contre les mutations d'emploi est fixée conformément aux dispositions de la loi du 11 juillet 1975.

2

Suspension du contrat de travail

L'intéressée a le droit de suspendre son contrat de travail dans les conditions suivantes :

SITUATION DE FAMILLE		DURÉE DE LA SUSPENSION (EN SEMAINES)		
Enfants à charge avant l'accouchement	Naissances suivantes	Congé prénatal	Congé postnatal	TOTAL
0	1 enfant	6	10	16
0	2 (jumeaux)	6	12	18
0	3 (triplés)	6	22	28
1	1	6	10	16
1	2	6	22	28
1	3	6	22	28
2	1	8	18	26
2	2	8	20	28
2	3	8	20	28
3 et plus	1	8	18	26
3 et plus	2	8	20	28
3 et plus	3	8	20	28

Sur production d'un certificat médical, ces délais peuvent être respectivement allongés de deux à quatre semaines. Les dispositions ci-dessus sont également applicables en cas d'adoption.

Si la naissance a lieu avant la date présumée de l'accouchement, les périodes de suspension indiquées ne sont pas réduites de ce fait.

Enfin, si l'état du nouveau-né nécessite son hospitalisation jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, l'intéressée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut prétendre.

3

Interdiction d'emploi

L'employeur est tenu de respecter le repos légal obligatoire pendant une période de huit semaines au total avant et

après l'accouchement, dont au moins six semaines après l'accouchement.

4

Visites prénatales obligatoires

Lorsque le samedi est habituellement travaillé, le temps consacré aux visites prénatales obligatoires ne donnera pas lieu à une réduction de rémunération.

5

Résiliation du contrat de travail

Sous réserve des dispositions légales et à l'expiration de la période de suspension, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi, à condition d'avertir par pli recommandé, avec demande d'avis de réception, son employeur, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension.

En pareil cas, la femme peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. L'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Les mêmes dispositions sont applicables en cas d'adoption.

La possibilité de résiliation du contrat de travail peut être également offerte au père salarié. Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

Article 57

Congé parental d'éducation

(Modifié par l'avenant du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Les salariés des entreprises occupant habituellement plus de 100 salariés et ayant au moins un an d'ancienneté à la date de la naissance (ou de l'arrivée de l'enfant au foyer s'il s'agit d'une adoption d'un enfant âgé de moins de trois ans) peuvent bénéficier, à la suite du congé maternité ou d'adoption, d'un congé parental non rémunéré de deux ans maximum.

La mère qui souhaite bénéficier du droit au congé parental doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé qu'elle entend prendre.

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père salarié qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente.

Enfin, la durée du congé parental est passé en compte pour moitié dans l'appréciation de l'ancienneté.

Titre VIII Prime d'ancienneté

Article 58

Prime d'ancienneté

Mod. par Avenant 4 juill. 2023, étendu par arr. 13 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} oct. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNA ;

Fédération nationale des négociants en pommes de terre, ail, oignon, échalote et légumes en gros.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CGT ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Une prime d'ancienneté assise sur le salaire réel est instituée aux taux suivants :

CALENDRIER	ANCIENNETÉ				
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
	p. 100	p. 100	p. 100	p. 100	p. 100
Deux premières années d'application de la convention	1	2	3	4	5
Après deux ans d'application	2	3	4	5	6
Après quatre ans d'application	3	4	5	6	7

(Avenant 4 juill. 2023, étendu) À compter du 1^{er} octobre 2023, la prime d'ancienneté est versée comme suit :

Ancienneté							
3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
P 100	P 100	P 100	P 100	P 100	P 100	P 100	P 100
3	4	5	6	7	8	9	10

Cette prime est assise sur le réel du salarié, qui correspond au salaire mensuel brut.

Article 59 Définition de l'ancienneté

1

L'ancienneté s'apprécie de la façon suivante :

- au premier jour du mois d'embauche lorsque celle-ci a lieu dans la première quinzaine du mois ;
- au premier jour du mois suivant celui de la date d'embauche lorsque celle-ci a lieu dans la deuxième quinzaine du mois.

2

Pour l'application des articles 39, 40, 41, 46, 51, 53, 55 et 58, on entendra par ancienneté dans l'entreprise :

- la présence continue au titre du contrat en cours ;
- la durée des contrats saisonniers et occasionnels ;
- la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou pour démission du salarié.

Les périodes de suspension du contrat de travail, à savoir :

- a)** Les périodes de maladie et d'accident.
- b)** Les périodes militaires obligatoires.
- c)** Les périodes de repos des femmes en couches.
- d)** Les congés de formation.
- e)** Les congés d'éducation ouvrière.
- f)** Les congés sans traitement des mères de famille.

Titre IX Hygiène et sécurité

Article 60 Hygiène et sécurité

1

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment celles relatives au bruit, aux installations sanitaires

(douches), à la protection contre les risques de chute et d'asphyxie, contre les machines, contre les produits dangereux.

Une attention toute particulière sera portée aux précautions à prendre en cas de circulation sur les silos ou cellules, ainsi qu'en cas de travaux, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de ceux-ci, et ce conformément aux prescriptions de l'arrêté du 28 mars 1979 repris en annexe et relatif à la prévention des accidents du travail agricole susceptibles d'être provoqués par les accumulateurs de matières.

2

L'employeur est tenu d'organiser une formation pratique à la sécurité relative :

- aux conditions de circulation dans l'établissement (formation dispensée lors de l'embauche) ;
- à l'exécution du travail (formation intégrée dans la formation professionnelle) ;
- aux dispositions à prendre en cas d'accident (formation dans le mois qui suit l'affectation du salarié à son emploi) ;
- aux conditions d'utilisation des machines, des silos et cellules, des produits chimiques, des appareils de manutention, des véhicules.

3

Pour les soins d'urgence, il convient de disposer du matériel indispensable (armoire à pharmacie, brancard et couvertures).

4

Il sera créé dans les établissements occupant habituellement au moins cinquante salariés un comité d'hygiène et de sécurité qui comprend le chef d'établissement, le médecin du travail et trois représentants du personnel désignés à la fois par les membres élus du comité d'entreprise et par les délégués du personnel.

Le comité d'hygiène et de sécurité se réunira au moins quatre fois par an afin de :

- veiller à l'application des prescriptions réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité ;
- de s'associer à la préparation des actions de formation à la sécurité ;
- d'examiner et de proposer toutes mesures de nature à améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité.

Titre X

Dispositions relatives aux femmes, aux jeunes travailleurs et aux personnes handicapées

Article 61

Dispositions relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs

(Complété par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions de la législation relative à l'emploi et à la rémunération des femmes et des jeunes travailleurs, et notamment celles relatives à la durée du travail de nuit, aux congés payés, aux travaux qui leur sont interdits (utilisation de machines dangereuses, transport de charges).

En particulier, les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes, les femmes et les jeunes.

Article 61 bis

Dispositions relatives aux personnes handicapées

(Ajouté par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions de la législation relative à l'embauche, l'emploi et les conditions de travail des personnes handicapées et des mutilés de guerre.

Titre XI

Dispositions relatives à la formation professionnelle

Article 62

Dispositions relatives à la formation professionnelle

(Modifié par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981 étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

La formation professionnelle est assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement des salariés conformément à la loi du 16 juillet 1971, à celle du 17 juillet 1978 et aux textes subséquents.

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

Ils s'engagent à favoriser dans toute la mesure du possible la formation permanente et la promotion des salariés en faisant appel à tous les moyens qui pourraient être mis à leur disposition, en particulier les stages de formation et de perfectionnement.

Titre XII

Conciliation

Article 63

Commission paritaire de conciliation

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission paritaire de conciliation commune à toutes les organisations.

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

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

Dans la négative (refus d'en connaître) ou bien les parties en présence seront invitées à saisir la juridiction compétente, ou bien décideront de les soumettre en commission de conciliation instituée par branche dans le cadre d'avenants professionnels éventuels.

1

Composition de la commission

Un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires.

Un collège employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Un commissaire salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la confédération nationale des produits du sol, engrains et produits connexes.

2

Mise en oeuvre de la procédure de conciliation

La commission nationale de conciliation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunira dans les sept jours francs suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Titre XIII

Commission paritaire de l'emploi

Article 64

1

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

2

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège Salariés, comprenant deux représentants de chacune des organisations signataires de la présente convention ;
- un collège Employeurs, comprenant le même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

3

Cette commission a pour objet :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la profession et d'en suivre l'évolution ;
- de participer à l'étude des moyens de formations, de perfectionnement et de réadaptation professionnels ;
- d'examiner en cas de licenciements collectifs les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassements et de réadaptation.

4

Cette commission se réunit au minimum une fois par an.

Titre XIV

Participation aux réunions paritaires

Article 65

Participation des délégués des organisations de salariés aux réunions paritaires.

Le remboursement des frais de déplacement de ces délégués aux réunions paritaires sera effectué dans les conditions suivantes :

a) Nombre de délégués : deux par organisation syndicale représentative sur le plan national.

b) Frais de déplacement :

- remboursement des frais de déplacement en chemin de fer de 1^{re} classe ;
- indemnité forfaitaire journalière d'hôtel et de repas : vingt fois le minimum garanti pour les délégués dont le trajet dépasse 250 km ;
- frais de repas : cinq fois le minimum garanti pour les délégués dont le trajet ne dépasse pas 250 km.

Titre XV

Dispositions finales

Article 66

Avenants

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

Article 67

Dépôt

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, le texte de la présente convention sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Article 68

Adhésions ultérieures

Conformément à l'article L. 132-9 du livre I^{er} du code du travail, tout syndicat professionnel qui n'est partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 69

Extension

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément aux articles L. 133-1 et suivants du livre I^{er} du code du travail.

ANNEXES

Annexe I

Classifications

[Modifiée par l'avenant n° 2 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981]

Sous-annexe A

Classification ouvriers et employés

Classification ouvriers

Remarque. - Dans le cas où un ouvrier est appelé à assurer de façon habituelle des emplois différents comportant des salaires différents, le coefficient de l'intéressé sera celui de l'emploi le mieux rémunéré, à condition qu'il soit occupé dans cet emploi au moins le quart de son temps, cette durée étant appréciée à la semaine.

Niveau I - Ouvriers

Échelon I ou O. 1 (coefficient 115 à l'embauche passant à 120 après deux mois au maximum)

Ouvrier qui exécute des travaux élémentaires n'exigeant aucune connaissance préalable mais seulement une mise au courant d'une très courte durée (quelques heures). Ces travaux simples sont exécutés soit à la main, soit à l'aide d'un appareil d'utilisation simple.

Exemples d'emplois : balayeur, manutentionnaire (de faibles charges, jusqu'à 35 kg), convoyeur ou rieur (sur camion).

Échelon II ou O. 2 (coefficient 140)

Ouvrier qui exécute dans le cadre de consignes précises et détaillées (données par écrit, verbalement ou par démonstration) des travaux simples présentant des analogies. Ces travaux peuvent être exécutés à l'aide d'une machine d'emploi simple. Le temps d'adaptation au poste ne doit pas excéder une semaine.

Exemples d'emplois : conducteur de machine simple (nettoyeur, calibreur, trieur, etc.) ; empaqueteur sur machine simple ; ensacheur ; agent de manutention 1^{er} degré (par exemple réception et rangement des sacs amenés par une bande transportuse) ; ouvrier au broyage ; aide d'atelier d'entretien ; peseur sur pont bascule.

Niveau II - Ouvriers qualifiés

Pour l'ensemble des emplois de ce niveau, il est nécessaire que leurs titulaires aient des connaissances de base pouvant être acquises soit par voie scolaire (niveau C.A.P. ou B.E.P.), soit par une expérience professionnelle suffisante. Ils sont en effet appelés à accomplir soit des opérations à enchaîner de façon cohérente en vue des résultats à obtenir, soit des opérations caractérisées par leur variété et leur complexité.

Échelon I ou O.Q. 1 (coefficient 155)

Ouvrier qui exécute dans le cadre de consignes détaillées (données oralement ou par des documents écrits simples) et commentées un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Le temps d'adaptation au poste ne doit pas dépasser un mois.

Exemples d'emplois : agent de manutention 2^e degré, outre les tâches de l'agent de manutention 1^{er} degré, assure la conduite, sans aucun gerbage, de lève-palettes électriques ou à main ; réceptionnaire de produits agricoles 1^{er} degré (est chargé des pesées, de la prise d'échantillons et de la mesure du poids spécifique) ; homme d'équipe séchoir ; aide-magasinier (ouvrier qui a une connaissance suffisante des articles pour être chargé de leur rangement et de leur distribution) ; homme d'équipe entretien.

Échelon II ou O.Q. 2 (coefficient 165)

Ouvrier qui exécute dans le cadre d'instructions étayées le cas échéant par des documents techniques (y compris schémas et dessins) soit des opérations classiques d'un métier, soit un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (appel par exemple à une grande habileté manuelle ou à une installation d'emploi complexe) ou de leur diversité (plusieurs modes opératoires sont requis).

Exemples d'emplois : caristes ⁽²⁾, conducteur de chariots automoteurs lourds (chargeur à goder, pelle hydraulique) ; conducteur d'engins agricoles (matériel de récolte, d'épandage d'engrais, etc.) ; aide-conducteur de silo (n'a pas la responsabilité de la conduite du silo) ; aide-conducteur de séchoir ; conducteur de presse ; réceptionnaire de produits agricoles 2

(2) Il est rappelé, conformément à l'arrêté du 30 juillet 1974 et de la circulaire n° 1455 du 15 avril 1976 relatifs aux mesures de sécurité appliquées aux emplois de cariste et de conducteur de chariot automoteur lourd, que ces deux emplois sont classés au niveau II.

cables aux chariots automoteurs de manutention à conducteurs portés, que leur conduite ne doit être confiée qu'à des personnes âgées d'au moins dix-huit ans, ayant suivi une formation appropriée et qui, après avoir subi un examen psychotechnique, sont titulaires d'un certificat de capacité professionnelle ou à défaut et après un examen de conduite d'une autorisation de conduite délivrée sous la responsabilité de l'employeur.

° degré : outre les pesées, la prise d'échantillons et la mesure du poids spécifique, il est également chargé de la mesure des taux d'humidité et d'impureté ; conducteur de silo de collecte non équipé d'installations de ventilation et de séchage : ouvrier agissant sur instructions de la direction et exécutant l'ensemble des opérations, de la réception à l'expédition : chauffeur (tourisme et utilitaire jusqu'à 6,5 tonnes de P.T.A.C.⁽³⁾ ; chauffeur-livreur (tournées de distribution) jusqu'à 3,5 tonnes de P.T.A.C.

(3) Il est précisé que les chauffeurs et chauffeurs-livreurs assurent seuls ou avec l'aide d'un ou de plusieurs convoyeurs le chargement, l'arri-mage et le déchargement des marchandises transportées.

(3) ; ouvrier professionnel d'entretien exécutant seul des travaux simples d'entretien.

(3) Il est précisé que les chauffeurs et chauffeurs-livreurs assurent seuls ou avec l'aide d'un ou de plusieurs convoyeurs le chargement, l'arri-mage et le déchargement des marchandises transportées.

Échelon III ou O.Q. 3 (coefficent 180)

Ouvrier chargé soit de l'ensemble d'une opération de conditionnement ou de fabrication dont il a la connaissance complète, soit de travaux de difficulté équivalente tels que la conduite de machines particulièrement complexes.

Exemples d'emplois : conducteur assurant seul l'exploitation, l'entretien courant (graissage, nettoyage) et le réglage de machines complexes ; chauffeur de 6,5 tonnes à 19 tonnes de P.T.A.C.⁽³⁾ ; chauffeur-livreur de 3,5 tonnes jusqu'à 6,5 tonnes de P.T.A.C.

(3) Il est précisé que les chauffeurs et chauffeurs-livreurs assurent seuls ou avec l'aide d'un ou de plusieurs convoyeurs le chargement, l'arri-mage et le déchargement des marchandises transportées.

(3) ; conducteur de silo de stockage d'une capacité inférieure à 70 000 quintaux (ouvrier agissant sur instructions de la direction, responsable de l'ensemble des opérations, de la réception à l'expédition, et de la conservation) ; conducteur de séchoir ; magasinier approvisionnement (ouvrier chargé de la réception, du classement, de la conservation et de la distribution des marchandises) ; ouvrier qualifié d'entretien : ouvrier agissant sur instruction de la direction et exécutant des travaux nécessitant la mise en oeuvre d'une connaissance et d'une pratique confirmée du métier.

(3) Il est précisé que les chauffeurs et chauffeurs-livreurs assurent seuls ou avec l'aide d'un ou de plusieurs convoyeurs le chargement, l'arri-mage et le déchargement des marchandises transportées.

Niveau III - Ouvriers hautement qualifiés

Échelon I ou O.H.Q. 1 (coefficent 200)

Ouvrier qui ayant au moins la formation et les connaissances de l'ouvrier qualifié est chargé soit d'un cycle complexe de tâches de travaux de niveau élevé. Il doit être capable d'adapter ou de combiner des ensembles d'opérations, de contrôler des résultats, de détecter des anomalies ou des pannes et de choisir les remèdes à y apporter.

Exemples d'emplois : magasinier principal approvisionnement 1^{er} degré, organise et assure la réception, le classement, la vérification, le contrôle des quantités entrées et sorties, tient à jour un inventaire permanent ; conducteur de silo de stockage d'une capacité supérieure à 70 000 quintaux : ouvrier qui seul dans le silo effectue l'ensemble des opérations de la réception à l'expédition et de la conservation ; ouvrier professionnel d'entretien 1^{er} degré : exécute des travaux nécessitant la mise en oeuvre d'une connaissance et d'une pratique approfondie d'un métier ; dispose d'une large initiative dans l'exécution des travaux qui lui sont confiés ; chauffeur de plus de 19 tonnes à 26 tonnes de P.T.A.C.⁽³⁾ ; chauffeur-livreur (tournées de distribution) de plus de 6,5 tonnes de P.T.A.C.

(3) Il est précisé que les chauffeurs et chauffeurs-livreurs assurent seuls ou avec l'aide d'un ou de plusieurs convoyeurs le chargement, l'arri-mage et le déchargement des marchandises transportées.

(3) .

(3) Il est précisé que les chauffeurs et chauffeurs-livreurs assurent seuls ou avec l'aide d'un ou de plusieurs convoyeurs le chargement, l'arri-mage et le déchargement des marchandises transportées.

Échelon II ou O.H.Q. 2 (coefficent 220)

Ouvrier qui répond à la définition de l'O.H.Q. 1 et qui, parce qu'il a une connaissance complète du métier est appelé à faire preuve d'un haut degré d'initiative ; il peut être amené à avoir des relations avec la clientèle.

Exemples d'emplois : responsable de silo, ouvrier seul dans le silo pour effectuer l'ensemble des opérations, de la réception à l'expédition, et de la conservation ; est en contact avec la clientèle ; ouvrier professionnel d'entretien 2^e degré, exécute des travaux nécessitant la mise en oeuvre d'une connaissance et d'une pratique approfondie d'au moins deux métiers, dispose d'une large initiative dans l'exécution des travaux qui lui sont confiés ; magasinier principal approvisionnement 2^e degré, assure sous le contrôle permanent de l'employeur ou de son représentant la marche d'un magasin distinct d'un dépôt ou du siège social de l'entreprise et dont la mission est la fourniture d'une gamme limitée de produits nécessaires aux exploitants agricoles ; il signale au dépôt ou au siège social les besoins de réapprovisionnement ainsi que toutes les anomalies (manquants, incidents même mineurs, erreurs, etc.) ; chauffeur de plus de 26 tonnes de P.T.A.C.⁽³⁾ .

(3) Il est précisé que les chauffeurs et chauffeurs-livreurs assurent seuls ou avec l'aide d'un ou de plusieurs convoyeurs le chargement, l'arri-

image et le déchargement des marchandises transportées.

Classification employés

Remarque. - Dans le cas où un employé est appelé à assurer de façon habituelle des emplois différents, le coefficient de l'intéressé sera celui de l'emploi le mieux rémunéré, à condition qu'il soit occupé dans cet emploi, au moins le quart de son temps, cette durée étant appréciée à la semaine.

Niveau I - Employés

Échelon I ou E. 1 (coefficent 115 à l'embauche passant à 120 après deux mois au maximum)

Employé qui exécute des travaux élémentaires n'exigeant aucune connaissance préalable, mais seulement une mise au courant de très courte durée.

Exemples d'emplois : coursier ; femme de ménage.

Échelon II ou E. 2 (coefficent 140)

Employé qui, à partir de connaissances de base élémentaires, effectue des travaux simples répétitifs ne demandant qu'une adaptation de courte durée. Le temps d'adaptation ne doit pas excéder une semaine.

Exemples d'emplois : employé aux écritures (travaux de transcription) ; employé aux archives ou au classement ; dactylographe débutant(e) dans le métier ; aide de laboratoire (nettoyage, rangement des appareils, etc.) ; perforeur débutant, employé chargé de la perforation des cartes et ayant moins de trois mois de pratique dans le métier ; agent de saisie de données débutant ayant moins de trois mois de pratique dans la société des données.

Niveau II - Employés qualifiés

Pour l'ensemble des emplois de ce niveau, outre les connaissances élémentaires de base, il est nécessaire que leurs titulaires disposent d'une bonne expérience ou d'un ensemble d'aptitudes qui leur permettent d'exécuter les tâches caractéristiques d'un métier et pouvant nécessiter la mise en oeuvre d'opérations diverses. Ces aptitudes peuvent être acquises par la voie scolaire (niveau C.A.P. ou B.E.P.).

Échelon I ou E.Q. 1 (coefficent 155)

Employé qui, à partir de connaissances de base élémentaires effectue des travaux simples mais demandant néanmoins le respect d'un enchaînement d'opérations analogues nécessitant un minimum d'attention. Le temps d'adaptation ne doit pas excéder un mois.

Exemples d'emplois : sténodactylographe débutante dans le métier ; employé effectuant des travaux de chiffrage simple, de tenue de fiches ; aide-comptable teneur de livres 1^{er} degré, tient les livres sous la direction du comptable ou de l'employeur, à l'exclusion de toutes autres opérations comptables; polycopiste, adressographe ; hôtesse d'accueil ; téléphoniste simple (standard inférieur à trois lignes).

Échelon II ou E.Q. 2 (coefficent 165)

Employé qui effectue des travaux caractérisés par la combinaison d'opérations et des possibilités de contrôle immédiat.

Exemples d'emplois : dactylographe confirmée (au moins six mois de pratique et capable de quarante mots à la minute) ; dactylographe facturière (dactylographie des documents chiffrés, mais n'effectue pas les opérations arithmétiques nécessitées par l'établissement des factures) ; employé administratif (constitution et tenue de dossiers simples) ; téléphoniste standardiste 1^{er} degré (standard de trois à cinq lignes) ; perforeur, perforeur-vérificateur, employé possédant les connaissances nécessaires pour la saisie des données et capable d'assurer la transcription ou la vérification ; agent de saisie des données ; employé(e) de libre-service agricole (L.I.S.A.).

Échelon III ou E.q. 3 (coefficent 180)

Employé qui effectue des travaux caractérisés par la combinaison d'opérations mais où le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible.

Exemples d'emplois : sténodactylographe confirmé(e) (au moins six mois de pratique et capable de cents mots à la minute en sténographie et de quarante mots à la minute à la machine ; dactylographe facturière 2^e degré (dactylographie des documents chiffrés et effectue les opérations arithmétiques nécessitées par l'établissement des factures) ; employé de service commercial ou administratif 1^{er} degré (correspondance suivant des règles bien établies, constitution et tenue de dossiers simples) ; caissier(e) de libre-service agricole (Lisa) ; mécanographe 1^{er} degré, exécute la facturation sur machine électro-comptable d'après des documents reçus (prix et barèmes) ou passe les écritures sur les comptes clients, fournisseurs, etc., à partir de documents préparés par la comptabilité ; téléphoniste standardiste 2^e degré (standard classique de cinq à huit lignes ou standard avec présélection de cinq à dix lignes) ; télexiste ; laborantin ; aide-sélection de cinq à dix lignes) ; télexiste ; laborantin ; aide-pupitre ayant moins de six mois de pratique dans le métier.

Niveau III - Employés hautement qualifiés

L'ensemble des emplois de ce niveau est caractérisé par des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simple d'informations.

Échelon I ou E.H.Q. 1 (coefficent 200)

Employé qui exécute des travaux caractérisés à la fois par l'exécution d'opérations techniques ou administratives réalisées selon un processus standardisé et l'établissement de documents qui se présentent soit sous la forme de transcription de données utiles recueillies au cours du travail, soit sous celle de brefs comptes rendus.

Exemples d'emplois : sténodactylographe correspondancière, sténodactylographe confirmée chargée habituellement de répondre seule à des lettres simples et courantes ; aide-comptable teneur de livres 2^e degré, tient les journaux auxiliaires, arrête et surveille les comptes (clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks) ; employé de service commercial ou administratif 2^e degré, suivant des instructions, participe à la réalisation d'opérations commerciales ou administratives, rédige le courrier correspondant et tient les dossiers ; mécanographe 2^e degré, a les mêmes fonctions que le mécanographe 1^{er} degré mais doit en outre être capable de rechercher les prix et barèmes à appliquer et de codifier ; téléphoniste standardiste 3^e degré (standard classique de plus de huit lignes ou standard avec pré-sélection de plus de dix lignes) ; aide-pupitre ; programmeur débutant ayant moins de six mois de pratique dans le métier ; télexiste bilingue sans traduction.

Échelon II ou E.H.Q. 2 (coefficent 220)

Employé qui exécute des travaux faisant appel à un haut degré d'initiative, par exemple exécution de manière autonome d'opérations techniques ou administratives, établissement de documents sous forme de comptes rendus, d'états, de programmes.

Exemples d'emplois : employé de service commercial 3^e degré, employé chargé de certaines opérations afférentes à l'achat, à la vente, aux approvisionnements et aux expéditions, employé de service administratif 3^e degré, employé qui assure certaines fonctions administratives nécessitant de l'initiative ; comptable 1^{er} degré, employé d'exécution qui traduit en comptabilité les opérations commerciales ou industrielles et les assemble pour que l'on puisse en tirer (prix de revient, balance, bilan, statistiques, prévisions de trésorerie, etc.) ; pupitre ; télexiste bilingue avec traduction.

Sous-annexe B

Classification agents de maîtrise et techniciens

Filière maîtrise

L'agent de maîtrise se caractérise à la fois par les capacités professionnelles et les qualités nécessaires pour assurer, à travers une délégation d'autorité, des responsabilités d'encadrement. Celles-ci se manifestent sur le double plan :

- de la technique, à cet égard, l'agent de maîtrise doit avoir des connaissances générales et professionnelles fonction de la nature des travaux dont il assume la responsabilité ;
- du commandement et de l'organisation du travail, l'agent de maîtrise assure, sur les directives du chef d'entreprise, d'un cadre ou d'un agent de maîtrise d'un niveau supérieur au sien, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel placé sous ses ordres.

Niveau I (coefficients 235 à 260)

Agent de maîtrise qui, à partir d'objectifs clairement définis et d'instructions précises et détaillées, est responsable d'un domaine d'activité bien délimité. Il peut être appelé à prendre part lui-même aux travaux du personnel ouvrier ou employé.

Responsable de libre-service agricole (Lisa) (coefficent 235)

assure la tenue et la marche générale d'un magasin libre-service agricole (Lisa) ; il doit posséder les aptitudes administratives, techniques et commerciales nécessaires. Il a sous ses ordres un ou plusieurs salariés.

Chef d'équipe d'entretien et/ou de garage (coefficent 240)

exerce d'une façon permanente le commandement d'un à quatre ouvriers d'entretien et/ou de garage.

Chef magasinier approvisionnement (coefficent 245)

agent qui, outre les compétences du magasinier principal approvisionnement 2^e degré, assure, sous le contrôle permanent de l'employeur ou de son représentant, la marche d'un entrepôt ; responsable des stocks de produits destinés aux exploitations agricoles, il surveille et contrôle, à ce titre, la réception, le stockage et les sorties de produits : il signale les besoins de réapprovisionnement ; il peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs ouvriers travaillant à l'entrepôt.

Chef de silo (coefficient 245)

responsable de l'ensemble des opérations, de la réception à l'expédition et de la conservation ; a sous ses ordres un ou plusieurs ouvriers ; il peut être amené à renconter de la clientèle.

Les coefficients ci-dessus sont les coefficients de base de ces exemples d'emploi ; quand l'importance du poste, le degré de responsabilité, les qualifications nécessaires et/ou l'expérience acquise dans la fonction le requièrent, ils devront être majorés de 15 points.

Niveau II (coefficients 270 à 305)

Agent de maîtrise qui, à partir de directives ou d'un programme précisant le cadre de ses activités, les moyens mis à sa disposition, les objectifs et règles de gestion à observer, est responsable d'un secteur d'activité.

Chef de bureau commercial et/ou administratif (coefficient 275)

assure, dans le cadre de directives qui lui ont été données par le chef d'entreprise ou un responsable de service, et à l'élaboration desquelles il a pu participer, la marche générale d'un secteur d'activité nécessitant la mise en oeuvre d'aptitudes administratives et/ou commerciales. Il peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs employées.

Contremaître d'entretien et/ou de garage (coefficient 275)

exerce d'une façon permanente le commandement de plus de quatre ouvriers d'entretien et/ou de garage, organisés ou non en équipe de travail.

Chef de dépôt 1^{er} degré (coefficient 285)

responsable d'un dépôt ou d'une annexe de l'entreprise et dont la mission est la fourniture de produits nécessaires aux exploitations agricoles et la collecte de produits agricoles ; à ce titre, il bénéficie d'une autorisation certaine et assure, avec l'aide d'un à trois ouvriers ⁽⁴⁾, la tenue et la marche du dépôt, ce qui requiert de sa part les compétences techniques et les aptitudes voulues en matière d'encadrement, d'organisation et de gestion au niveau de son unité.

(4) Dans les entrepôts vétustes, ce plancher est porté à quatre salariés.

Les coefficients ci-dessus sont les coefficients de base de ces exemples d'emploi ; quand l'importance du poste, le degré de responsabilité, les qualifications nécessaires et/ou l'expérience acquise dans la fonction le requièrent, ils devront être majorés de 20 points.

Niveau III (coefficients 310 à 350)

Agent de maîtrise qui, à partir de programmes à l'élaboration desquels il est associé, est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires dont la conformité aux objectifs initialement prévus ne peut être appréciée qu'à terme. Il peut assurer l'encadrement d'un ou de plusieurs secteurs d'activité.

Chef de dépôt 2^e degré (coefficient 325)

a les mêmes responsabilités et fonctions que le chef de dépôt 1^{er} degré, mais les assure avec une autonomie plus large et avec l'aide de plus de trois ouvriers ⁽⁴⁾.

(4) Dans les entrepôts vétustes, ce plancher est porté à quatre salariés.

Le coefficient ci-dessus est le coefficient de base de cet exemple d'emploi ; quand l'importance du poste, le degré de responsabilité, les qualifications nécessaires et/ou l'expérience acquise dans la fonction le requièrent, il devra être majoré de 25 points.

Filière techniciens

Le technicien met en oeuvre des connaissances professionnelles, théoriques et pratiques, acquises par la voie scolaire ou par l'expérience professionnelle, au moins équivalentes à celles requises par le brevet professionnel, le brevet de technicien, le baccalauréat de technicien, ou le certificat de formation professionnelle 2^e degré. Sa compétence doit lui permettre d'effectuer des travaux d'étude, de recherche, de prescription et de conseil, à partir d'instructions précises données par le chef d'entreprise, un cadre ou un technicien d'un niveau supérieur au sien. Il doit ainsi être capable de proposer ou de choisir des solutions propres à résoudre les problèmes qui lui sont posés.

Niveau I (coefficients 235 à 260)

Technicien qui, à partir d'objectifs clairement définis et d'instructions précises et détaillées, est responsable d'un domaine d'activité bien délimité.

Technicien culture 1^{er} degré (coefficient 235)

Technicien qui, outre les connaissances requises pour exercer les fonctions de magasinier principal approvisionnement, possède les aptitudes rendues nécessaires par les visites en culture qui lui permettent à la fois d'établir des contacts avec les clients et de connaître leurs problèmes touchant à l'utilisation des produits ; les missions qui lui sont confiées s'exercent, selon les critères définis par l'entreprise et les directives de l'employeur, dans des secteurs géographiques ou auprès de catégories de clientèle non définis et variables.

Programmeur 1^{er} degré (coefficient 235)

Assure la rédaction d'instructions d'exécution relatives à des problèmes simples.

Secrétaire (coefficient 235)

Collaboratrice du chef d'entreprise ou d'un responsable d'un service ; outre les tâches habituelles de la sténodactylographe correspondancière, elle assure des fonctions de liaison entre son supérieur hiérarchique et les différents services et agents de l'entreprise d'une part, ainsi qu'avec le monde extérieur d'autre part. Enfin, elle prépare et réunit les différents éléments du travail de la personne dont elle dépend.

Chef de laboratoire (coefficient 240)

Technicien chargé de l'ensemble des opérations de laboratoire ; il peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs laborantins.

Les coefficients ci-dessus sont les coefficients de base de ces exemples d'emploi ; quand l'importance du poste, le degré de responsabilité, les qualifications nécessaires et/ou l'expérience acquise dans la fonction le requièrent, ils devront être majorés de 15 points.

Niveau II (coefficients 270 à 305)

Technicien qui, à partir de directives ou d'un programme précisant le cadre de ses activités, les moyens mis à sa disposition, les objectifs et règles de gestion à respecter, est responsable d'un secteur d'activité.

Comptable 2^e degré (coefficient 270)

Outre les fonctions exercées par le comptable 1^{er} degré, participe à l'élaboration du bilan suivant les directives du chef comptable ou d'un expert-comptable.

Technicien culture 2^e degré (coefficient 275)

Technicien qui, outre les connaissances et aptitudes requises pour exercer les fonctions de technicien-culture 1^{er} degré, possède celles indispensables pour apporter à l'exploitation agricole les conseils techniques que requièrent ses productions ; les missions qui lui sont ainsi confiées s'exercent, selon les besoins de l'entreprise et les directives de l'employeur dans des secteurs géographiques ou auprès de catégories de clientèle non définis et variables.

Les coefficients ci-dessus sont les coefficients de base de ces exemples d'emploi ; quand l'importance du poste, le degré de responsabilité, les qualifications nécessaires et/ou l'expérience acquise dans la fonction le requièrent, ils devront être majorés de 20 points.

Niveau III (coefficients 310 à 350)

Technicien qui, à partir de programmes à l'élaboration desquels il est associé, est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires dont la conformité aux objectifs initialement prévus ne peut être appréciée qu'à terme.

Programmeur 2^e degré (coefficient 310)

Sa maîtrise des langages de programmation lui permet d'assurer la maintenance de l'ensemble des programmes.

Technicien spécialisé (coefficient 315)

Possédant outre les aptitudes et connaissances du technicien-culture 2^e degré, agent responsable de l'ensemble des questions intéressant une production donnée (telle que arboriculture, viticulture, bovins, porcins, etc.) dans le cadre d'objectifs préalablement définis à l'élaboration desquels il a participé.

Analyste programmeur (coefficient 325)

Les coefficients ci-dessus sont les coefficients de base des exemples d'emploi ; quand l'importance de poste, le degré de responsabilité, les qualifications nécessaires et/ou l'expérience acquise dans la fonction le requièrent, ils devront être majorés de 25 points.

Sous-annexe C

Classification cadres

La présente classification s'applique aux cadres qui remplissent au moins l'une des trois conditions suivantes :

1^o Exercer par délégation sous sa responsabilité personnelle des fonctions de commandement ou de direction sur le personnel ; celles-ci sous-entendent que le cadre a sous ses ordres ou son contrôle : soit la totalité du personnel ou une fraction appréciable de celui-ci, soit un ou plusieurs agents de maîtrise et qu'il peut, en matière d'embauche, avoir le pouvoir d'examiner et de choisir les candidats et de faire toute proposition en ce sens à la direction.

Enfin, ce n'est qu'à titre tout à fait occasionnel que le cadre effectue lui-même des travaux d'exécution.

2^o Exercer des fonctions techniques mettant en jeu une large responsabilité et nécessitant la mise en oeuvre, soit de

connaissances dépassant le niveau de l'enseignement secondaire, c'est-à-dire reconnues par un diplôme d'ingénieur, un titre universitaire ou un diplôme équivalent, soit d'une qualification acquise par la formation professionnelle ou une longue expérience professionnelle.

Sont considérées comme techniques les activités :

- propres à la fertilisation, à la protection des végétaux, à l'alimentation animale, à la conservation des productions agricoles ;
- relevant de l'utilisation de machines et installations de l'industrie agroalimentaire ;
- découlant de techniques administratives, comptables ou commerciales.

3^o Avoir des responsabilités personnelles et permanentes autorisant la prise de décisions ayant des conséquences sur l'activité de production ou commerciale, financière et sociale de l'entreprise ou engageant l'entreprise vis-à-vis des fournisseurs, des clients, des différentes administrations ou des salariés.

Les cadres, ingénieurs et assimilés sont classés selon les niveaux définis ci-après ; ceux-ci sont indépendants les uns des autres et peuvent exister ou non simultanément dans la même entreprise.

Le classement est effectué dans chaque entreprise compte tenu, d'abord, de la structure de l'entreprise, simple ou développée, ensuite de la spécificité des fonctions exercées et du degré de responsabilité exigé.

Filière encadrement

Niveau I - Cadres débutants (coefficients 350)

Collaborateurs engagés pour occuper les fonctions de cadre commercial ou administratif, débutant dans le métier, titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ; dès que leur formation peut être considérée comme acquise, elle leur permet d'accéder aux niveaux supérieurs. Cette période de formation, si elle est effectuée dans une seule entreprise, ne peut excéder trente mois ; si elle est effectuée dans plusieurs entreprises, elle ne peut excéder cinq années.

Niveau II - Cadres confirmés

Collaborateurs administratifs ou commerciaux qui, suite à une promotion, ne se trouvent plus au niveau I ou qui ont acquis, par une large expérience professionnelle ou par des études, des compétences équivalentes ;

a- Dans une entreprise à structure simple (coefficients 400, 430 et 460)⁽⁵⁾

(5) NOTA. - Les coefficients tels qu'ils ont été échelonnés aux niveaux II et III ci-dessus seront déterminés en tenant compte de l'importance du poste, du degré de responsabilité, des qualifications nécessaires et/ou de l'expérience acquise dans la fonction.

Collaborateurs chargés tout en étant placés, sous les ordres directs du chef d'entreprise, soit de diriger, coordonner et contrôler sous leur responsabilité personnelle, le travail des personnes placées sous leur autorité, soit, si leurs activités de commandement sont discontinues, d'occuper des fonctions comportant des responsabilités équivalentes ou des fonctions diverses exigeant des compétences de même niveau ; dans ces deux cas, ils sont amenés à prendre des initiatives limitées aux domaines qui leur ont été assignés par délégation.

Exemples :

Chef comptable : responsable de l'organisation et du fonctionnement des services comptables ; à ce titre, il dirige l'ensemble de la comptabilité (établissement du bilan). Il est l'interlocuteur normal de l'administration fiscale.

Chef de service : responsable de l'organisation et du fonctionnement d'un service.

b- Dans une entreprise à structure développée

1^{er} degré (coefficients 400, 425 et 450⁽⁵⁾)

(5) NOTA. - Les coefficients tels qu'ils ont été échelonnés aux niveaux II et III ci-dessus seront déterminés en tenant compte de l'importance du poste, du degré de responsabilité, des qualifications nécessaires et/ou de l'expérience acquise dans la fonction.

Cadres administratifs ou commerciaux qui dirigent, coordonnent et contrôlent sous leur responsabilité le travail des ouvriers, employés agents de maîtrise et/ou, éventuellement, des cadres débutants.

Exemples :

Chef de service adjoint, placé sous les ordres d'un chef de service, le seconde en préparant les dossiers, en ayant une participation active à des études, en assurant le suivi des questions qui lui sont confiées.

Attaché de direction, par délégation d'un cadre supérieur ou du chef d'entreprise, exerce sous sa responsabilité personnelle des fonctions de commandement et de direction sur le personnel d'exécution, y compris la maîtrise.

Chef comptable, collaborateur placé sous les ordres d'un cadre d'un coefficient hiérarchique plus élevé. Est responsable de l'ensemble des travaux relevant d'un groupe de comptabilité (fournisseurs, clients, stocks, etc.). Il a nécessairement sous ses ordres un ou des comptables 1^{er} degré (classification employés), ou 2^e degré (classification agents de maîtrise).

2^e degré (coefficients 470, 495, 520⁽⁵⁾)

(5) NOTA. - Les coefficients tels qu'ils ont été échelonnés aux niveaux II et III ci-dessus seront déterminés en tenant compte de l'importance du poste, du degré de responsabilité, des qualifications nécessaires et/ou de l'expérience acquise dans la fonction.

Cadres administratifs et commerciaux dont les fonctions d'organisation et de conduite du travail les amènent à exercer un commandement sur un ou plusieurs cadres relevant du 1^{er} degré, et/ou à exercer des responsabilités équivalentes.

Exemples :

Chef de comptabilité et des services financiers: établit sous sa responsabilité les documents comptables et financiers et les bilans de l'entreprise ; il a sous sa responsabilité l'ensemble des personnels des services comptables, financiers et fiscaux.

Chef du service achats : chargé d'assurer les relations avec des fournisseurs et de réaliser avec eux dans les meilleures conditions tous les approvisionnements nécessaires à la marche de l'entreprise.

Chef du service des ventes : organise et gère l'ensemble des relations avec la clientèle métropolitaine et/ou étrangère ainsi que les rapports avec les administrations nationales et étrangères concernées.

Filière technique

Niveau I - Ingénieurs débutants (coefficient 350)

Collaborateurs engagés pour occuper les fonctions d'ingénieur, débutant dans le métier, titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ; dès que leur formation peut être considérée comme acquise, elle leur permet d'accéder aux niveaux supérieurs. Cette période de formation, si elle est effectuée dans une seule entreprise, ne peut excéder trente mois ; si elle est effectuée dans plusieurs entreprises, elle ne peut excéder cinq années.

Niveau II - Ingénieurs et assimilés confirmés

a- Dans une entreprise à structure simple (coefficients 400, 430 et 460)⁽⁵⁾

(5) NOTA. - Les coefficients tels qu'ils ont été échelonnés aux niveaux II et III ci-dessus seront déterminés en tenant compte de l'importance du poste, du degré de responsabilité, des qualifications nécessaires et/ou de l'expérience acquise dans la fonction.

Collaborateurs techniques qui, suite à une promotion, ne se trouvent plus au niveau I ou qui ont acquis, par une large expérience professionnelle ou par des études, des compétences équivalentes ;

dans l'un ou l'autre cas, tout en étant placés sous les ordres directs du chef d'entreprise, ils exercent des fonctions relevant d'une technique précise et prennent des initiatives limitées aux domaines pour lesquels ils ont reçu délégation de pouvoir ; ils peuvent avoir à exercer des activités d'organisation, de direction et de contrôle du personnel.

Exemples :

Chef de fabrication ou de production, à la responsabilité technique du fonctionnement d'un atelier de fabrication ou d'une unité de production.

Chef technicien culture, ingénieur ou technicien responsable de l'ensemble des productions agricoles auxquelles s'intéresse l'entreprise ; dans le cadre d'objectifs préalablement définis à l'élaboration desquels il a participé, il organise son activité et peut avoir le contrôle de techniciens placés sous ses ordres.

Chef comptable, responsable de l'organisation et du fonctionnement de la comptabilité ; à ce titre, il assure seul l'ensemble des travaux comptables sans avoir de personnel placé exclusivement sous ses ordres. Il est l'interlocuteur normal de l'administration fiscale.

b- Dans une entreprise à structure développée

1^{er} degré (coefficients 400, 425 et 450⁽⁵⁾)

(5) NOTA. - Les coefficients tels qu'ils ont été échelonnés aux niveaux II et III ci-dessus seront déterminés en tenant compte de l'importance du poste, du degré de responsabilité, des qualifications nécessaires et/ou de l'expérience acquise dans la fonction.

Collaborateurs techniques qui, suite à une promotion ne se trouvent plus au niveau I ou qui ont acquis par une large expérience professionnelle, et/ou par des études, des compétences équivalentes ; dans l'un ou l'autre cas, ils ont une bonne maîtrise de la spécificité agroalimentaire. Celle-ci leur permet d'être au courant des questions de fabrication, de production, d'approvisionnement d'essais ou d'études, d'assurer les fonctions correspondantes, sans en assumer toutefois la responsabilité complète, laquelle revient à leur supérieur hiérarchique.

Exemples :

Chef technicien culture, ingénieur ou technicien responsable de l'ensemble des productions agricoles auxquelles s'intéresse l'entreprise ; dans le cadre d'objectifs préalablement définis à l'élaboration desquels il a participé, il organise son activité et peut avoir le contrôle de techniciens placés sous ses ordres.

Chef adjoint de fabrication.

2^e degré (coefficients 470, 495 et 520⁽⁵⁾)

(5) NOTA. - Les coefficients tels qu'ils ont été échelonnés aux niveaux II et III ci-dessus seront déterminés en tenant compte de l'importance du poste, du degré de responsabilité, des qualifications nécessaires et/ou de l'expérience acquise dans la fonction.

Collaborateurs techniques qui exercent la direction effective d'un secteur technique de l'entreprise ou d'une unité

de fabrication ; à ce titre, ils ont des fonctions d'organisation, de commandement ou de surveillance de l'ensemble du personnel placé sous leurs ordres et sont responsables de la qualité technique du travail fourni.

Exemples :

Chef de fabrication ; a la responsabilité technique du fonctionnement d'une unité de fabrication.

Responsable informatique.

Contrôleur de gestion.

Responsable collecte culture.

Responsable du service approvisionnement.

Niveau III - Cadres supérieurs

a- Dans une entreprise à structure simple (coefficients 520, 560 et 600)⁽⁵⁾

(5) NOTA. - Les coefficients tels qu'ils ont été échelonnés aux niveaux II et III ci-dessus seront déterminés en tenant compte de l'importance du poste, du degré de responsabilité, des qualifications nécessaires et/ou de l'expérience acquise dans la fonction.

Cadres administratifs ou commerciaux hautement qualifiés et expérimentés non seulement dans leur éventuelle spécialité, mais aussi dans la gestion, l'organisation et la conduite du travail de tous les collaborateurs de l'entreprise ; à ce titre, ils prennent toutes les initiatives nécessaires au bon fonctionnement de l'ensemble de l'entreprise et peuvent, en cas de besoin, remplacer le chef d'entreprise.

Exemples :

Directeur et directeur adjoint, à ce niveau, les positions cadres ne correspondent pas à des titres, lesquels sont infiniment variables suivant les entreprises.

b- Dans une entreprise à structure développée (coefficients 540, 580, 620 et 680)⁽⁵⁾

(5) NOTA. - Les coefficients tels qu'ils ont été échelonnés aux niveaux II et III ci-dessus seront déterminés en tenant compte de l'importance du poste, du degré de responsabilité, des qualifications nécessaires et/ou de l'expérience acquise dans la fonction.

Cadres administratifs ou commerciaux qui ont une fonction de commandement ou de surveillance sur des responsables du personnel (à ce titre ils pourront avoir un pouvoir d'embauche, de licenciement) ou qui sont entièrement responsables du travail effectué dans un secteur de l'entreprise qui leur a été confié.

Exemples :

Chef de département, responsable de l'organisation et du fonctionnement d'un ensemble de services constituant un département.

Directeur commercial, chargé d'assurer les relations avec l'ensemble de la clientèle et de négocier avec celle-ci toutes affaires commerciales ; est associé à l'élaboration de la politique commerciale de l'entreprise.

Hors niveau

(uniquement dans les entreprises à structure développée)

Cadres qui occupent des fonctions hiérarchiques découlant soit d'une situation exigeant de leur part une valeur technique particulièrement élevée, soit encore de la nécessité de coordonner plusieurs grands services d'une entreprise importante. Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés un coefficient en rapport avec les fonctions qu'il exerce.

Tableau récapitulatif des coefficients hiérarchiques

A) Classification ouvriers et employés

Niveau I :

Échelon I : 115 et 120 après deux mois maximum.

Échelon II : 140.

Niveau II :

Échelon I : 155.

Échelon II : 165.

Échelon III : 180.

Niveau III :

Échelon I : 200.

Échelon II : 220.

B) Classification agents de maîtrise et techniciens

Niveau I : 235, 240, 245, 250, 255 et 260.

Niveau II : 270, 275, 285, 290, 295 et 305.

Niveau III : 310, 315, 325, 335, 340 et 350.

C) Classification cadres

Niveau I : 350.

Niveau II :

— Entreprise à structure simple : 400, 430 et 460.

— Entreprise à structure développée :

1^{er} degré : 400, 425 et 460;

2^e degré : 470, 495 et 520.

Niveau III :

— Entreprise à structure simple : 520, 560 et 600.

— Entreprise à structure développée : 540, 580, 620 et 680.

Reconnaissance de formation

Avenant n° 27 du 15 mai 1990

(Étendu par arrêté du 19 novembre 1990, JO 29 novembre 1990)

Article 1

Les parties signataires sont convenues de reconnaître les formations :

— technico-commercial pour la distribution agricole ;

— responsable de silo et dépôt du négoce agricole,

délivrées par l'organisme professionnel Alpi-Céréale/Acofope.

Article 2

Les personnes justifiant de cette formation pourront accéder :

— dans le premier cas au poste du niveau 2 de la sous-annexe B, filière Techniciens de la classification :

— technicien en culture deuxième degré au coefficient 275, majoré de 20 points de par la qualification acquise ;

— dans le deuxième cas aux postes du niveau 1 de la sous-annexe B, filière Maîtrise de la classification :

— responsable Lisa au coefficient 235 ;

— chef magasinier approvisionnement au coefficient 245 ;

— chef de silo au coefficient 245,

majorés de 15 points de par la qualification acquise, et au poste de niveau 2 de la sous-annexe B, filière Maîtrise de la classification :

— chef de dépôt premier degré au coefficient 285,

majoré de 20 points de par la classification acquise.

Annexe II

Barèmes de salaires

Au 1^{er} janvier 2010

Avenant n° 58 du 12 janvier 2010

[Étendu par arr. 5 août 2010, JO 13 août]

Article 1er

Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} Janvier 2010, à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut pas être inférieur au SMIC.

Article 3

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2010, base 35 heures, pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

Salaire de base : 995,00

Variable 1 : 3,0753 (coef. - 100)

Variable 2 : 2,9250 (220 - coef.)

Coef.	Salaire de base	Variable 1	Variable 2	Salaire conventionnel
115	995,00	46,13	307,13	1 348,25
120	995,00	61,51	292,50	1 349,01
140	995,00	123,01	234,00	1 352,01
155	995,00	169,14	190,13	1 354,27
165	995,00	199,89	160,88	1 355,77
180	995,00	246,02	117,00	1 358,02
200	995,00	307,53	58,50	1 361,03
220	995,00	369,04	0,00	1 364,04
235	995,00	415,17		1 410,17
240	995,00	430,54		1 425,54
245	995,00	445,92		1 440,92
250	995,00	461,30		1 456,30
255	995,00	476,67		1 471,67
260	995,00	492,05		1 487,05
270	995,00	522,80		1 517,80
275	995,00	538,18		1 533,18
285	995,00	568,93		1 563,93
290	995,00	584,31		1 579,31
295	995,00	599,68		1 594,68
305	995,00	630,44		1 625,44
310	995,00	645,81		1 640,81
315	995,00	661,19		1 656,19
325	995,00	691,94		1 686,94
335	995,00	722,70		1 717,70
340	995,00	738,07		1 733,07
350	995,00	768,83		1 763,83
400	995,00	922,59		1 917,59
425	995,00	999,47		1 994,47
430	995,00	1 014,85		2 009,85
450	995,00	1 076,36		2 071,36
460	995,00	1 107,11		2 102,11
470	995,00	1 137,86		2 132,86
495	995,00	1 214,74		2 209,74
520	995,00	1 291,63		2 286,63
540	995,00	1 353,13		2 348,13
560	995,00	1 414,64		2 409,64
580	995,00	1 476,14		2 471,14
600	995,00	1 537,65		2 532,65
620	995,00	1 599,16		2 594,16
680	995,00	1 783,67		2 778,67

Au 1^{er} janvier 2011
Avenant n° 59 du 13 janvier 2011

[Étendu par arr. 30 mai 2011, JO 7 juin]

Article 1
Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} janvier 2011, à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Article 3

Conformément à l'article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2011, base 35 heures, pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

Salaire de base : 995 - 1 017,89

Variable 1 : 3,0753 - 3,1460 (coef. - 100)

Variable 2 : 2,925 - 2,9923 (220 - coef.)

Coef.	Salaire de base	Variable 1	Variable 2	Salaire conventionnel
115	1 017,89	47,19	314,19	1 379,26
120	1 017,89	62,92	299,23	1 380,03
140	1 017,89	125,84	239,38	1 383,11
155	1 017,89	173,03	194,50	1 385,41
165	1 017,89	204,49	164,58	1 386,95
180	1 017,89	251,68	119,69	1 389,26
200	1 017,89	314,60	59,85	1 392,33
220	1 017,89	377,52	0,00	1 395,41
235	1 017,89	424,71		1 442,60
240	1 017,89	440,44		1 458,33
245	1 017,89	456,17		1 474,06
250	1 017,89	471,90		1 489,79
255	1 017,89	487,63		1 505,52
260	1 017,89	503,36		1 521,25
270	1 017,89	534,82		1 552,71
275	1 017,89	550,55		1 568,44
285	1 017,89	582,01		1 599,90
290	1 017,89	597,74		1 615,63
295	1 017,89	613,47		1 631,36
305	1 017,89	644,93		1 662,82
310	1 017,89	660,66		1 678,55

Coef.	Salaire de base	Variable 1	Variable 2	Salaire conventionnel
315	1 017,89	676,39		1 694,28
325	1 017,89	707,85		1 725,74
335	1 017,89	739,31		1 757,20
340	1 017,89	755,04		1 772,93
350	1 017,89	786,50		1 804,39
400	1 017,89	943,80		1 961,69
425	1 017,89	1 022,45		2 040,34
430	1 017,89	1 038,18		2 056,07
450	1 017,89	1 101,10		2 118,99
460	1 017,89	1 132,56		2 150,45
470	1 017,89	1 164,02		2 181,91
495	1 017,89	1 242,67		2 260,56
520	1 017,89	1 321,32		2 339,21
540	1 017,89	1 384,24		2 402,13
560	1 017,69	1 447,16		2 465,05
580	1 017,89	1 510,08		2 527,97
600	1 017,89	1 573,00		2 590,89
620	1 017,89	1 635,92		2 653,81
680	1 017,89	1 824,68		2 842,57

**Au 1^{er} janvier 2012
Avenant n° 60 du 5 janvier 2012**

[Étendu par arr. 12 juin 2012, JO 19 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCE ;

FEDEPOM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFC CGC Agricole.

**Article 1er
Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires**

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} Janvier 2012, à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut pas être inférieur au SMIC.

**Article 3
Égalité salariale hommes - femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les

employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 4

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2012, base 35 heures, pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

Salaire de base : 995 - 1 041,30

Variable 1 : 3,0753 - 3,2185 - (coef. - 100)

Variable 2 : 2,925 - 3,0615 - (220 - coef.)

Coef.	Salaire de base	Variable 1	Variable 2	Salaire conventionnel
115	1 041,30	48,28	321,46	1 400,00
120	1 041,30	64,37	306,15	1 411,82
140	1 041,30	128,74	244,92	1 414,96
155	1 041,30	177,02	199,00	1 417,32
165	1 041,30	209,20	168,38	1 418,89
180	1 041,30	257,48	122,46	1 421,24
200	1 041,30	321,85	61,23	1 424,38
220	1 041,30	386,22	0,00	1 427,52
235	1 041,30	434,50		1 475,80
240	1 041,30	450,59		1 491,89
245	1 041,30	466,68		1 507,98
250	1 041,30	482,78		1 524,08
255	1 041,30	498,87		1 540,17
260	1 041,30	514,96		1 556,26
270	1 041,30	547,15		1 588,45
275	1 041,30	563,24		1 604,54
285	1 041,30	595,42		1 636,72
290	1 041,30	611,52		1 652,82
295	1 041,30	627,61		1 668,91
305	1 041,30	659,79		1 701,09
310	1 041,30	675,89		1 717,19
315	1 041,30	691,98		1 733,28
325	1 041,30	724,16		1 765,46
335	1 041,30	756,35		1 797,65
340	1 041,30	772,44		1 813,74
350	1 041,30	804,63		1 845,93
400	1 041,30	965,55		2 006,85
425	1 041,30	1 046,01		2 087,31
430	1 041,30	1 062,11		2 103,41
450	1 041,30	1 126,48		2 167,78
460	1 041,30	1 158,66		2 199,96
470	1 041,30	1 190,85		2 232,15
495	1 041,30	1 271,31		2 312,61
520	1 041,30	1 351,77		2 393,07
540	1 041,30	1 416,14		2 457,44
560	1 041,30	1 480,51		2 521,81
580	1 041,30	1 544,88		2 586,18
600	1 041,30	1 609,25		2 650,55
620	1 041,30	1 673,62		2 714,92
680	1 041,30	1 866,73		2 908,03

Au 1^{er} octobre 2012 Avenant n° 61 du 18 octobre 2012

[Étendu par arr. 19 mars 2013, JO 26 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRICOLE.

Considérant l'avenant N° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures,

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaires,

Article 1er
Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} Octobre 2012, à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut pas être inférieur au SMIC.

Article 3
Égalité salariale hommes - femmes

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 4

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} octobre 2012, base 35 heures, pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

Coef.	Salaire de base	Variable 1	Variable 2	Salaire conventionnel
115	1 060,04	49,15	326,54	1 425,67
120	1 060,04			1 437,23
140	1 060,04			1 441,14
155	1 060,04			1 445,66
165	1 060,04			1 450,81
180	1 060,04			1 456,77
200	1 060,04			1 463,55
220	1 060,04			1 470,35
235	1 060,04	442,32		1 502,36
240	1 060,04	458,70		1 518,74
245	1 060,04	475,09		1 535,13
250	1 060,04	491,47		1 551,51
255	1 060,04	507,85		1 567,89
260	1 060,04	524,23		1 584,27

Coef.	Salaire de base	Variable 1	Variable 2	Salaire conventionnel
270	1 060,04	557,00		1 617,04
275	1 060,04	573,38		1 633,42
285	1 060,04	606,14		1 666,18
290	1 060,04	622,53		1 682,57
295	1 060,04	638,91		1 698,95
305	1 060,04	671,67		1 731,71
310	1 060,04	688,05		1 748,09
315	1 060,04	704,44		1 764,48
325	1 060,04	737,20		1 797,24
335	1 060,04	769,97		1 830,01
340	1 060,04	786,35		1 846,39
350	1 060,04	819,11		1 879,15
400	1 060,04	982,94		2 042,98
425	1 060,04	1 064,85		2 124,89
430	1 060,04	1 081,23		2 141,27
450	1 060,04	1 146,76		2 206,80
460	1 060,04	1 179,52		2 239,56
470	1 060,04	1 212,29		2 272,33
495	1 060,04	1 294,20		2 354,24
520	1 060,04	1 376,11		2 436,15
540	1 060,04	1 441,64		2 501,68
560	1 060,04	1 507,17		2 567,21
580	1 060,04	1 572,70		2 632,74
600	1 060,04	1 638,23		2 698,27
620	1 060,04	1 703,75		2 763,79
680	1 060,04	1 900,34		2 960,38

**Au 1^{er} janvier 2014
Avenant n° 62 du 15 janvier 2014**

[Étendu par arr. 11 août 2014, JO 28 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNA ;

FEDEPOM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC.

Considérant l'avenant N° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures,

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaires,

Article 1er
Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} janvier 2014, à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut pas être inférieur au SMIC.

Article 3
Égalité salariale hommes - femmes

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 4

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2014, base 35 heures, pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
115	1462,74	9,644
120	1474,60	9,723
140	1478,61	9,749
155	1483,25	9,780
165	1488,53	9,814
180	1494,65	9,855
200	1501,60	9,901
220	1508,58	9,947
235	1541,42	10,163
240	1558,23	10,274
245	1575,04	10,385
250	1591,85	10,496
255	1608,65	10,607
260	1625,46	10,717
270	1659,08	10,939
275	1675,89	11,050
285	1709,50	11,271
290	1726,31	11,382
295	1743,12	11,493
305	1776,74	11,715
310	1793,54	11,826

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
315	1810,35	11,936
325	1843,97	12,158
335	1877,59	12,380
340	1894,39	12,491
350	1928,01	12,712
400	2096,09	13,820
425	2180,13	14,375
430	2196,94	14,485
450	2264,17	14,929
460	2297,79	15,150
470	2331,41	15,372
495	2415,45	15,926
520	2499,49	16,480
540	2566,72	16,923
560	2633,95	17,367
580	2701,19	17,810
600	2768,42	18,253
620	2835,65	18,697
680	3037,35	20,026

**Au 1^{er} janvier 2015
Avenant n° 63 du 15 janvier 2015**

[Étendu par arr. 28 déc. 2015, JO 5 janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFC CGC Agricole.

Considérant l'avenant n° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures, Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaires,

**Article 1er
Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires**

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} janvier 2015, à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut pas être inférieur au SMIC.

Article 3 **Egalité salariale hommes - femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 4

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2015, base 35 heures, pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Taux horaire
115	1462,74	9,644
120	1489,35	9,82
140	1493,4	9,846
155	1498,08	9,877
165	1503,42	9,912
180	1509,6	9,953
200	1516,62	9,999
220	1523,67	10,046
235	1556,83	10,265
240	1573,81	10,377
245	1590,79	10,488
250	1607,77	10,6
255	1624,74	10,712
260	1641,71	10,824
270	1675,67	11,048
275	1692,65	11,16
285	1726,6	11,384
290	1743,57	11,496
295	1760,55	11,608
305	1794,51	11,832
310	1811,48	11,944
315	1828,45	12,055
325	1862,41	12,279
335	1896,37	12,503
340	1913,33	12,615
350	1947,29	12,839
400	2117,05	13,958
425	2201,93	14,518
430	2218,91	14,63

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Taux horaire
450	2286,81	15,078
460	2320,77	15,301
470	2354,72	15,525
495	2439,6	16,085
520	2524,48	16,645
540	2592,39	17,092
560	2660,29	17,54
580	2728,2	17,988
600	2796,1	18,435
620	2864,01	18,883
680	3067,72	20,226

**Au 1^{er} janvier 2016
Avenant n° 64 du 19 janvier 2016**

[Étendu par arr. 14 juin 2016, JO 21 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNLS ;
FEDEPOM ;
FNA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT.

Considérant l'avenant N° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures,
Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaires,

**Article 1er
Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires**

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} janvier 2016, à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Cet accord s'inscrit dans un objectif pluriannuel d'évolution de l'ensemble de la grille afin d'aérer cette dernière, particulièrement tassée notamment sur les niveaux ouvriers et employés.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Par ailleurs, elles rappellent que selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les deux mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 155).

Article 3 **Égalité salariale hommes - femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 4

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2016, base 35 heures

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
115	1470,05	9,69
120	1497,54	9,87
140	1502,36	9,91
155	1507,82	9,94
165	1513,94	9,98
180	1520,92	10,03
200	1528,75	10,08
220	1536,62	10,13
235	1570,06	10,35
240	1587,19	10,46
245	1604,31	10,58
250	1621,44	10,69
255	1638,55	10,80
260	1655,66	10,92
270	1689,91	11,14
275	1707,04	11,26
285	1741,28	11,48
290	1758,39	11,59
295	1775,51	11,71
305	1809,76	11,93
310	1826,88	12,05
315	1843,99	12,16
325	1878,24	12,38
335	1912,49	12,61
340	1929,59	12,72
350	1963,84	12,95
400	2135,04	14,08
425	2220,65	14,64
430	2237,77	14,75
450	2306,25	15,21

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
460	2340,50	15,43
470	2374,74	15,66
495	2460,34	16,22
520	2545,94	16,79
540	2614,43	17,24
560	2682,90	17,69
580	2751,39	18,14
600	2819,87	18,59
620	2888,35	19,04
680	3093,80	20,40

**Au 1^{er} février 2017
Avenant n° 65 du 25 janvier 2017**

[Étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 1^{er} août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du négoce agricole ;
Fédération nationale du légume sec ;
Fédération nationale des syndicats de négociants en pommes de terre et légumes en gros.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;
CFE-CGC AGRO.

Considérant l'avenant N° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures,
Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaires,

**Article 1er
Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires**

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} février 2017 à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.
Cet accord s'inscrit dans un objectif pluriannuel d'évolution de l'ensemble de la grille afin d'aérer cette dernière, particulièrement tassée notamment sur les niveaux ouvriers et employés.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Par ailleurs, elles rappellent que selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les deux mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 155).

**Article 3
Égalité salariale hommes - femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 4

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} février 2017, base 35 heures, pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
115	1 483,28	9,78
120	1 511,23	9,96
140	1 516,31	10,00
155	1 522,03	10,04
165	1 528,43	10,08
180	1 535,70	10,13
200	1 543,82	10,18
220	1 551,99	10,23
235	1 585,76	10,46
240	1 603,06	10,57
245	1 620,35	10,68
250	1 637,65	10,80
255	1 654,94	10,91
260	1 672,22	11,03
270	1 706,81	11,25
275	1 724,11	11,37
285	1 758,69	11,60
290	1 775,97	11,71
295	1 793,27	11,82
305	1 827,86	12,05
310	1 845,15	12,17
315	1 862,43	12,28
325	1 897,02	12,51
335	1 931,61	12,74
340	1 948,89	12,85
350	1 983,48	13,08
400	2 156,40	14,22
425	2 242,85	14,79
430	2 260,15	14,90
450	2 329,31	15,36
460	2 363,90	15,59
470	2 398,48	15,81
495	2 484,94	16,38

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
520	2 571,40	16,95
540	2 640,57	17,41
560	2 709,73	17,87
580	2 778,90	18,32
600	2 848,07	18,78
620	2 917,24	19,23
680	3 124,73	20,60

**Au 1^{er} janvier 2018
Avenant n° 66 du 17 janvier 2018**

[Étendu par arr. 2 juill. 2018, JO 7 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du négoce agricole ;

Fédération nationale des syndicats de négociants en pommes de terre et légumes en gros.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFTC CSFV.

Considérant l'avenant n° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures,

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaires,

**Article 1er
Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires**

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} janvier 2018 à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises. Cet accord s'inscrit dans un objectif pluriannuel d'évolution de l'ensemble de la grille afin d'aérer cette dernière, particulièrement tassée notamment sur les niveaux ouvriers et employés.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Par ailleurs, elles rappellent que selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les deux mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 155).

**Article 3
Égalité salariale hommes - femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 4

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du précédent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2018, base 35 heures, pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
115	1 501,68	9,90
120	1 530,88	10,09
140	1 536,02	10,13
155	1 541,82	10,17
165	1 548,30	10,21
180	1 555,66	10,26
200	1 563,89	10,31
220	1 572,16	10,37
235	1 606,38	10,59
240	1 623,90	10,71
245	1 641,42	10,82
250	1 658,94	10,94
255	1 676,45	11,05
260	1 693,96	11,17
270	1 729,00	11,40
275	1 746,52	11,52
285	1 781,55	11,75
290	1 799,06	11,86
295	1 816,58	11,98
305	1 851,62	12,21
310	1 869,13	12,32
315	1 886,64	12,44
325	1 921,68	12,67
335	1 956,73	12,90
340	1 974,22	13,02
350	2 009,27	13,25
400	2 184,43	14,40
425	2 272,01	14,98
430	2 289,53	15,10
450	2 359,59	15,56
460	2 394,63	15,79
470	2 429,66	16,02
495	2 517,24	16,60
520	2 604,83	17,17
540	2 674,90	17,64

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
560	2 744,96	18,10
580	2 815,03	18,56
600	2 885,09	19,02
620	2 955,16	19,48
680	3 165,36	20,87

**Au 1^{er} janvier 2019
Avenant n° 67 du 18 janvier 2019**

[Étendu par arr. 25 sept. 2019, JO 2 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNA ;
FEDEPOM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
FO ;
CFTC.

Considérant l'avenant n° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures,
Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaire,

**Article 1er
Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires**

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} janvier 2019 à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Par ailleurs, elles rappellent que selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les deux mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 155).

**Article 3
Égalité salariale hommes - femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

**Article 4
Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 5

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2019, base 35 heures, pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel brut mensuel	Exprimé en taux horaire
115	1 524,20	10,05
120	1 561,50	10,30
140	1 566,74	10,33
155	1 572,66	10,37
165	1 579,27	10,41
180	1 586,77	10,46
200	1 595,17	10,52
220	1 603,61	10,57
235	1 638,51	10,80
240	1 656,38	10,92
245	1 674,25	11,04
250	1 692,12	11,16
255	1 709,98	11,27
260	1 727,84	11,39
270	1 763,58	11,63
275	1 781,45	11,75
285	1 817,18	11,98
290	1 835,04	12,10
295	1 852,91	12,22
305	1 888,66	12,45
310	1 906,52	12,57
315	1 924,38	12,69
325	1 960,12	12,92
335	1 995,86	13,16
340	2 013,71	13,28
350	2 049,45	13,51
400	2 228,12	14,69
425	2 317,45	15,28
430	2 335,32	15,40
450	2 406,78	15,87
460	2 442,52	16,10
470	2 478,26	16,34
495	2 567,59	16,93
520	2 656,92	17,52
540	2 728,39	17,99

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel brut mensuel	Exprimé en taux horaire
560	2 799,86	18,46
580	2 871,33	18,93
600	2 942,79	19,40
620	3 014,26	19,87
680	3 228,66	21,29

**Au 1^{er} janvier 2020
Avenant n° 68 du 16 janvier 2020**

[Étendu par arr. 23 sept. 2020, JO 3 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Considérant l'avenant N° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures,
Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaire,

**Article 1er
Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires**

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} janvier 2020 à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Par ailleurs, elles rappellent que selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les deux mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 155).

**Article 3
Égalité salariale hommes - femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

**Article 4
Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 5

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2020, base 35 heures, pour toutes les

entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel brut mensuel	Exprimé en taux horaire brut
115	1542,50	10,17
120	1583,36	10,44
140	1588,67	10,47
155	1594,67	10,51
165	1601,38	10,56
180	1608,99	10,61
200	1617,50	10,66
220	1626,05	10,72
235	1661,45	10,95
240	1679,57	11,07
245	1697,69	11,19
250	1715,81	11,31
255	1733,92	11,43
260	1752,03	11,55
270	1788,27	11,79
275	1806,39	11,91
285	1842,62	12,15
290	1860,73	12,27
295	1878,85	12,39
305	1915,09	12,63
310	1933,20	12,75
315	1951,31	12,87
325	1987,56	13,10
335	2023,81	13,34
340	2041,90	13,46
350	2078,15	13,70
400	2259,31	14,90
425	2349,89	15,49
430	2368,02	15,61
450	2440,48	16,09
460	2476,72	16,33
470	2512,95	16,57
495	2603,53	17,17
520	2694,12	17,76
540	2766,60	18,24
560	2839,06	18,72

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel brut mensuel	Exprimé en taux horaire brut
580	2911,53	19,20
600	2983,99	19,67
620	3056,46	20,15
680	3273,87	21,59

**Au 1^{er} novembre 2021
Avenant n° 69 du 9 décembre 2021**

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 14 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNA ;

FNNPAOEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA-FO ;

CFTC-CSFV ;

FGA-CFDT.

Considérant la hausse du SMIC au 1^{er} octobre 2021, les partenaires sociaux se sont réunis à titre exceptionnel en fin d'année, afin d'échanger sur la grille de salaires applicable au sein de la branche.

Soucieux de prendre en compte cette évolution, ils sont convenus de revaloriser les salaires dès la fin d'année 2021, dans les conditions suivantes :

Considérant l'avenant N° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures,

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaire,

**Article 1
Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires**

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} novembre 2021 à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Par ailleurs, elles rappellent que selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les deux mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 155).

**Article 3
Égalité salariale hommes - femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

**Article 4
Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 5

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} novembre 2021, base 35 heures, pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
115	1590,32	10,49
120	1626,11	10,72
140	1631,56	10,76
155	1637,73	10,80
165	1644,62	10,84
180	1652,43	10,89
200	1661,17	10,95
220	1669,95	11,01
235	1706,31	11,25
240	1724,92	11,37
245	1743,53	11,50
250	1762,14	11,62
255	1780,74	11,74
260	1799,33	11,86
270	1836,55	12,11
275	1855,16	12,23
285	1892,37	12,48
290	1910,97	12,60
295	1929,58	12,72
305	1966,80	12,97
310	1985,40	13,09
315	2004,00	13,21
325	2041,22	13,46
335	2078,45	13,70
340	2097,03	13,83
350	2134,26	14,07
400	2320,31	15,30
425	2413,34	15,91
430	2431,96	16,03
450	2506,37	16,53
460	2543,59	16,77
470	2580,80	17,02
495	2673,83	17,63

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
520	2766,86	18,24
540	2841,30	18,73
560	2915,71	19,22
580	2990,14	19,71
600	3064,56	20,21
620	3138,98	20,70
680	3362,26	22,17

**Au 1^{er} janvier 2022
Avenant n° 70 du 18 janvier 2022**

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 14 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNA ;

FNNPAOEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Considérant l'avenant N° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures,

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaire,

**Article 1er
Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires**

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} janvier 2022 à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Par ailleurs, elles rappellent que selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les deux mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 155).

**Article 3
Égalité salariale hommes - femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

**Article 4
Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 5

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
-----------------------------	-----------------------	-------------------------

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2022, base 35 heures, pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

115	1610,99	10,62
120	1647,25	10,86
140	1652,77	10,90
155	1659,02	10,94
165	1666,00	10,98
180	1673,91	11,04
200	1682,77	11,09
220	1691,66	11,15
235	1728,49	11,40
240	1747,34	11,52
245	1766,19	11,64
250	1785,04	11,77
255	1803,89	11,89
260	1822,73	12,02
270	1860,43	12,27
275	1879,28	12,39
285	1916,97	12,64
290	1935,81	12,76
295	1954,66	12,89
305	1992,37	13,14
310	2011,21	13,26
315	2030,05	13,38
325	2067,76	13,63
335	2105,47	13,88
340	2124,29	14,01
350	2162,01	14,25
400	2350,48	15,50
425	2444,71	16,12
430	2463,57	16,24
450	2538,96	16,74
460	2576,66	16,99

470	2614,35	17,24
495	2708,59	17,86
520	2802,83	18,48
540	2878,24	18,98
560	2953,62	19,47
580	3029,01	19,97
600	3104,40	20,47
620	3179,79	20,97
680	3405,97	22,46

**Au 1^{er} octobre 2022
Avenant n° 71 du 27 septembre 2022**

[Étendu par arr. 5 déc. 2022, JO 24 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNA ;

FNNPAOEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

CFTC-CSFV ;

CFE-CGC ;

FGTA-FO.

Considérant l'avenant n° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures,

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaire,

**Article 1
Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires**

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} octobre 2022 à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Par ailleurs, elles rappellent que selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les deux mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 155).

**Article 3
Égalité salariale hommes - femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

**Article 4
Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 5

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} octobre 2022, base 35 heures, pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
115	1704,43	11,24
120	1742,79	11,49
140	1748,64	11,53
155	1755,24	11,57
165	1762,63	11,62
180	1771,00	11,68
200	1780,37	11,74
220	1789,78	11,80
235	1828,74	12,06
240	1848,69	12,19
245	1868,63	12,32
250	1888,58	12,45
255	1908,51	12,58
260	1928,44	12,71
270	1968,33	12,98
275	1988,28	13,11
285	2028,16	13,37
290	2048,09	13,50
295	2068,03	13,64
305	2107,92	13,90
310	2127,86	14,03
315	2147,79	14,16
325	2187,69	14,42
335	2227,59	14,69
340	2247,50	14,82
350	2265,78	14,94
400	2463,30	16,24
425	2562,06	16,89
430	2581,82	17,02
450	2660,83	17,54
460	2700,34	17,80

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
470	2739,84	18,06
495	2838,60	18,72
520	2937,37	19,37
540	3016,39	19,89
560	3095,39	20,41
580	3174,41	20,93
600	3253,41	21,45
620	3332,42	21,97
680	3569,46	23,53

**Au 1^{er} juillet 2023
Avenant n° 72 du 4 juillet 2023**

[Étendu par arr. 9 oct. 2023, JO 13 oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNA ;

PDTAOE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Considérant l'avenant n° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures,

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaire,

**Article 1er
Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires**

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} juillet 2023 à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Par ailleurs, elles rappellent que selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les deux mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 155).

**Article 3
Égalité salariale hommes - femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4
Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 5

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} juillet 2023, base 35 heures, pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
115	1781,13	11,74
120	1821,22	12,01
140	1827,33	12,05
155	1834,23	12,09
165	1841,95	12,14
180	1850,70	12,20
200	1860,49	12,27
220	1870,32	12,33
235	1911,03	12,60
240	1931,88	12,74
245	1952,72	12,87
250	1973,57	13,01
255	1994,39	13,15
260	2015,22	13,29
270	2056,90	13,56
275	2077,75	13,70
285	2119,43	13,97
290	2140,25	14,11
295	2161,09	14,25
305	2202,78	14,52
310	2223,61	14,66
315	2244,44	14,80
325	2286,14	15,07
335	2327,83	15,35
340	2348,64	15,49
350	2367,74	15,61
400	2574,15	16,97
425	2677,35	17,65
430	2698,00	17,79

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
450	2780,57	18,33
460	2821,86	18,61
470	2863,13	18,88
495	2966,34	19,56
520	3069,55	20,24
540	3152,13	20,78
560	3234,68	21,33
580	3317,26	21,87
600	3399,81	22,42
620	3482,38	22,96
680	3730,09	24,59

**Au 1^{er} février 2024
Avenant n° 73 du 20 février 2024**

[Étendu par arr. 13 mai 2024, JO 31 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du négoce agricole (FNA) ;

Fédération nationale des négociants en pommes de terre, ail, oignon, échalote et légumes en gros.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Considérant l'avenant N° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures,

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaire,

**Article 1
Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires**

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} février 2024 à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Par ailleurs, elles rappellent que selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les deux mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 155).

**Article 3
Égalité salariale hommes - femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4
Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 5

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
115	1813,19	11,95
120	1854,00	12,22
140	1860,22	12,26
155	1867,24	12,31
165	1875,10	12,36
180	1884,01	12,42
200	1893,98	12,49
220	1903,99	12,55
235	1945,43	12,83
240	1966,65	12,97
245	1987,87	13,11
250	2009,09	13,25
255	2030,29	13,39
260	2051,49	13,53
270	2093,93	13,81
275	2115,15	13,95
285	2157,58	14,23
290	2178,78	14,37
295	2199,99	14,51
305	2242,43	14,78
310	2263,64	14,92
315	2284,84	15,06
325	2327,29	15,34
335	2369,73	15,62
340	2390,91	15,76
350	2410,36	15,89
400	2620,48	17,28
425	2725,55	17,97
430	2746,57	18,11
450	2830,62	18,66
460	2872,65	18,94
470	2914,67	19,22

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
495	3019,73	19,91
520	3124,80	20,60
540	3208,87	21,16
560	3292,91	21,71
580	3376,97	22,27
600	3461,01	22,82
620	3545,06	23,37
680	3797,23	25,04

**Au 1^{er} mars 2025
Avenant n° 74 du 26 mars 2025**

[Étendu par arr. 2 juin 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} mars 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNA ;

PDTAOE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Considérant l'avenant N° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures,

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaire,

**Article 1er
Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires**

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} mars 2025 à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Par ailleurs, elles rappellent que selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les deux mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 155).

**Article 3
Égalité salariale hommes - femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

**Article 4
Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 5

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du pré-

sent avenir.

Grille des salaires applicable au 1^{er} mars 2025, base 35 heures, pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

Coefficient	Salaire	Exprimé en taux horaire
115	1834,95	12,10
120	1876,25	12,37
140	1882,54	12,41
155	1889,65	12,46
165	1897,60	12,51
180	1906,62	12,57
200	1916,71	12,64
220	1926,84	12,70
235	1968,78	12,98
240	1990,25	13,12
245	2011,72	13,26
250	2033,20	13,41
255	2054,65	13,55
260	2076,11	13,69
270	2119,06	13,97
275	2140,53	14,11
285	2183,47	14,40
290	2204,93	14,54
295	2226,39	14,68
305	2269,34	14,96
310	2290,80	15,10
315	2312,26	15,25
325	2355,22	15,53
335	2398,17	15,81
340	2419,60	15,95
350	2439,28	16,08
400	2651,93	17,48
425	2758,26	18,19
430	2779,53	18,33
450	2864,59	18,89
460	2907,12	19,17
470	2949,65	19,45
495	3055,97	20,15
520	3162,30	20,85

Coefficient	Salaire	Exprimé en taux horaire
540	3247,38	21,41
560	3332,42	21,97
580	3417,49	22,53
600	3502,54	23,09
620	3587,60	23,65
680	3842,80	25,34

Annexe III - Prévention des accidents du travail agricole susceptibles d'être provoqués par les accumulateurs de matières

(Arrêté du 28 mars 1979)

Article 1

Les chefs d'entreprise, d'exploitations ou d'organismes relevant du régime agricole de protection sociale dont le personnel est appelé, à titre principal ou occasionnel, à circuler sur des accumulateurs de matières ou à effectuer des travaux soit à l'intérieur, soit à proximité immédiate, sont tenus de respecter les mesures suivantes.

Article 2

Le terme « accumulateurs de matières » désigne tous les ensembles spécialement affectés au stockage, pendant un temps plus ou moins long, des matières solides en vrac, quel que soit de type de construction ou le matériau utilisé. Rentrent notamment dans cette définition les trémies et silos, qu'ils soient ouverts ou fermés, ainsi que les fosses de réception. En sont exclus les silos à fourrages horizontaux.

Article 3

Il est interdit à toute personne, y compris le personnel d'exploitation, de pénétrer sans autorisation à l'intérieur des accumulateurs de matières. Toutes mesures seront prises, notamment, pour empêcher la pénétration dans les accumulateurs en utilisant les orifices de vidange ou de reprise. Cette interdiction doit être rappelée par une signalisation visible apposée sur les accumulateurs.

Les accumulateurs doivent être équipés de façon telle qu'aucune personne non autorisée ne puisse enfreindre cette interdiction.

Article 4

Les accumulateurs sont munis de tous moyens d'accès et de circulation que nécessite leur utilisation.

Les passerelles ou plates-formes sont munies, en bordure du vide, de garde-corps fixes et rigides capables de s'opposer à la chute d'une personne.

Ces garde-corps sont constitués au moins d'une lisse à un mètre, d'une sous-lisse à 0,45 mètre cube et d'une plinthe à 0,15 mètre laissant 1 centimètre libre au-dessus de la surface de circulation.

Les escaliers d'accès et les paliers de repos sont munis de rampes comportant lisse et sous-lisse et les échelles verticales de crinolines à partir de deux mètres du sol.

Article 5

Si, néanmoins, des circonstances exceptionnelles nécessitent la descente du personnel à l'intérieur des accumulateurs de matières, celle-ci ne pourra être effectuée que sur l'ordre du chef d'exploitation ou d'entreprise ou bien de son préposé, et sous la surveillance de celui-ci ou, à défaut, d'une autre personne qui devra demeurer présente à l'extérieur de l'accumulateur pendant toute la durée des travaux à un poste lui permettant de contrôler les déplacements du ou des opérateurs à l'intérieur de l'accumulateur. Lorsque ces travaux présentent des risques de chute en hauteur, l'installation doit comporter en permanence un système d'ancre permettant d'assurer la sécurité du ou des salariés appelés à effectuer de telles interventions. Le port d'un dispositif individuel antichute est obligatoire durant ces travaux. Des consignes précisant les précautions à prendre et le matériel à utiliser dans le cas visé ci-dessus doivent être établies par le chef d'exploitation ou d'entreprise, après consultation, le cas échéant, du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, du délégué du personnel.

Elles sont communiquées à la caisse de mutualité sociale agricole dont dépend l'exploitation et au chef de service départemental du travail et de la protection sociale agricoles.

Article 6

Lorsque les matières stockées ou le mode de conservation sont susceptibles de provoquer l'émanation de gaz nocifs, il est nécessaire de procéder au recensement et à la signalisation des endroits où ces gaz peuvent se concentrer. La pénétration dans ces zones dangereuses, que ce soit au voisinage immédiat des installations ou exceptionnellement à l'intérieur des accumulateurs, implique au préalable l'identification des gaz nocifs par un contrôle d'atmosphère. La pénétration ne pourra se faire qu'à la condition que soient mis en oeuvre et maintenus pendant toute la durée des travaux les moyens propres à assurer la sécurité du personnel, tant au niveau individuel qu'au niveau de l'assainissement de l'installation.

Article 7

Lorsque les matières accumulées ou le matériel utilisé entraînent la création de poussières susceptibles de provoquer une explosion, toutes mesures appropriées seront prises pour diminuer les formations de poussières.

Article 8

Toute dérogation aux mesures susdites doit faire l'objet d'une demande motivée adressée au chef du service départemental du travail et de la protection sociale agricoles.

Article 9

Les mesures prescrites par le présent arrêté sont applicables dès la date de sa parution au *Journal officiel* pour les accumulateurs de matières mis en service à compter de cette date.

Pour les accumulateurs de matières existants, ces mesures sont applicables dans un délai maximum d'un an pour les coopératives et les entreprises de stockage et dans un délai maximum de trois ans pour les exploitations agricoles.

Article 10

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

SALAires

(Voir l'annexe II de la convention)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Durée et aménagement du temps de travail

Accord du 7 mai 1996

[Étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996, modifié en dernier lieu par accord du 29 juillet 1998, étendu par arrêté du 20 janvier 1999, JO 22 janvier 1999]

Préambule

Le présent accord a pour objectif d'aménager les conditions de travail des salariés des entreprises du commerce des engrains, produits phytosanitaires, céréales, oléagineux, protéagineux, légumes secs, pailles et fourrages et pommes de terre, et de pérenniser l'emploi, compte tenu de leur spécificité liée à leurs rapports avec l'agriculture et de leurs obligations d'assurer qualitativement et quantitativement la bonne rentrée des récoltes et de répondre aux besoins des agriculteurs eu égard aux variations climatiques, aux disparités géographiques, à la nature des produits traités et aux fluctuations des travaux agricoles.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 14 juin 1982.

Chapitre I

Congés payés

Article 1.1

Droit aux congés payés

Le salarié qui, au cours de la période de référence commençant le 1^{er} juin, justifiera avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif (ou assimilé comme tel par l'article L. 223-4 du code du travail), aura droit à un congé dont la durée sera déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Article 1.2

Fractionnement et périodicité des congés

Sauf dispositions différentes au niveau d'un accord dans l'entreprise, les congés payés pourront être pris en trois périodes, dans les conditions prévues par l'article L. 223-8 du code du travail prévoyant l'agrément du salarié lorsque le fractionnement du congé principal est supérieur à douze jours et au plus égal à 24 jours.

Ces périodes pourront être :

- la première de 12 jours ouvrables continus pendant la période légale, mais en dehors des époques de pointes, après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés,
- la deuxième de 12 jours ouvrables fixés par l'employeur, après avis des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés pendant la période légale,
- la troisième pouvant être prise en dehors de la période légale, à la disposition du salarié en accord avec l'employeur.

Article 1.3

Fractionnement et cinquième semaine

Seuls ouvrent droit à fractionnement les jours de la deuxième période - telle que définie à l'article 1.2 précédent - dans la mesure où ceux-ci sont pris en dehors de la période légale.

Les jours de congés résultant de la généralisation de la cinquième semaine de congés payés ne donnent pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus au 2 de l'article 53 de la convention collective.

Les congés supplémentaires et spéciaux, dans les conditions prévues aux articles 53 et 54 de la convention collective nationale, sont maintenus.

Chapitre II

Durée du travail

Article 2.1

Heures supplémentaires

La durée légale hebdomadaire du travail effectif pour tous les salariés étant fixée à 39 heures, les majorations de

salaire de 25% et 50% seront respectivement appliquées, pour toute heure effectuée, au-delà de 39 heures et au-delà de 47 heures de travail par semaine.

Article 2.2 Durée maximale

Sous réserve des stipulations des articles 2.4 et 2.5 ci-dessous, la durée maximale du travail est fixée à :

- 10 heures par jour,
- 46 heures par semaine, calculées sur une moyenne de 12 semaines consécutives,
- 48 heures par semaine.

Article 2.3 Contingent annuel

Les heures supplémentaires susceptibles de s'ajouter à la durée normale du travail, sans qu'il y ait lieu à autorisation de l'inspection du travail, mais toutefois soumises à information, sont limitées pour toutes les entreprises, établissements, ateliers, catégories de salariés, à un contingent annuel fixé à 130 heures, sous réserve de l'application de l'article 3.3.3.

Pour les entreprises de plus de 10 salariés, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la limite du contingent de 130 heures ouvrent droit à un repos compensateur de 100 %, pour les entreprises de 10 salariés au plus, ce droit à repos compensateur est de 50 %.

Article 2.4 Dérogation à la durée quotidienne du travail en périodes de pointes

Pour faire face aux activités liées aux périodes de pointes, telles que définies à l'article 4.1 et sans que celles-ci puissent excéder 10 semaines continues ou discontinues au cours de l'année civile, il pourra être dérogé, pour les personnels concernés, à l'exception du personnel administratif, aux durées maximales quotidiennes fixées à l'article 2.2 ci-dessus, dans les limites de 12 heures quotidiennes et dans les conditions telles que définies par l'article L. 212-1 du code du travail.

Article 2.5 Dérogation à la durée hebdomadaire du travail en période de pointes

Dans les mêmes conditions que celles définies dans l'article 2.4, il pourra être dérogé, sur décision de l'inspecteur du travail, pour les personnels concernés, à l'exception du personnel administratif, aux durées maximales fixées à l'article 2.2 ci-dessus, *dans les limites de 72 heures par semaine*, sans que la durée hebdomadaire puisse excéder 52 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Cette demande de dérogation soumise à la décision de l'inspection du travail est subordonnée à la consultation préalable, par l'employeur, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, à défaut, des salariés.

Chapitre III Modulation

Préambule

La modulation de la durée hebdomadaire du travail est considérée comme un moyen approprié aux variations des cycles d'activité dans les entreprises relevant du présent accord tant pour ce qui concerne la collecte que l'approvisionnement soit, dans ce dernier cas, la fourniture d'engrais, semences ou de produits phytosanitaires soumis, du fait des conditions climatiques notamment, à une périodicité d'emploi impérieuse.

Pour autant, elle doit être considérée comme un élément de souplesse et d'adaptation et, non, comme un recours systématique au plafond hebdomadaire.

Afin de mieux prendre en compte ces spécificités et ce caractère saisonnier dans l'organisation du temps de travail, les entreprises auront la possibilité de moduler dans les conditions ci-après l'horaire hebdomadaire de travail effectif. La modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation adoptée.

Principe de la modulation

La durée du travail hebdomadaire précisée à l'article 2.1 ci-dessus peut varier au cours de l'année pour descendre, à certaines périodes de la même année, au-dessous de la durée légale et atteindre à d'autres, une durée supérieure, à condition que sur une période de douze mois consécutifs, cette durée n'excède pas en moyenne la durée normale hebdomadaire de 39 heures.

La modulation a pour objet de diminuer les horaires dans les périodes d'activité réduite, en contrepartie d'horaires plus étendus, mais non imputables au contingent d'heures supplémentaires, durant les périodes de surcroît de travail à caractère saisonnier.

Elle doit donc favoriser l'emploi permanent.

Article 3 **Principes et règles des adaptations dans les entreprises**

Les parties rappellent que le texte du présent accord s'applique obligatoirement à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'industrie et du négoce des produits du sol, engrais et produits connexes.

Elles définissent comme suit les règles d'adaptation :

1 - Le présent accord fixe les principes et les obligations qui s'imposent aux entreprises.

Ses dispositions fixent le cadre général et définissent les limites maximales à l'intérieur desquelles les entreprises pourront mettre en oeuvre les modulations,

2 - L'entreprise pour laquelle une adaptation - en deçà des limites fixées par l'accord - est nécessaire, devra respecter la procédure de consultation pour avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, ou, à défaut, des salariés.

Article 3.1 **Modulation type 1**

L'amplitude de cette modulation est fixée dans la limite de plus 4 heures et moins 4 heures par semaine, par rapport à la durée légale du travail.

La période annuelle prise en compte est fixée dans les conditions prévues à l'article 3.1, à défaut, elle s'entend par année civile.

Article 3.1.1 **Organisation, délais de prévention**

Cette modulation est organisée obligatoirement dans le cadre d'une programmation indicative annuelle établie pour toute l'entreprise, un établissement, ou certaines catégories de personnel, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ou, à défaut, les salariés.

Elle fera l'objet d'un écrit.

L'employeur préviendra le salarié concerné au plus tard 8 jours avant la date d'entrée en vigueur de la programmation. En périodes de pointes et de changement d'horaire, ce délai sera ramené à trois jours.

Article 3.1.2 **Rémunération**

La régularité des ressources mensuelles des salariés est assurée sur la base de l'horaire normal moyen hebdomadaire.

— La rémunération ne sera pas diminuée lorsque l'horaire sera inférieur à 39 heures.

— Seules les majorations de 25% ou 50% seront payées en sus du salaire établi sur une base de 39 heures lorsque l'horaire sera supérieur à 39 heures.

La régularisation intervient obligatoirement en cas de départ du salarié.

Cette régularisation prendra en compte le cas des salariés qui auront été absents au cours d'une partie de la période de modulation.

Elle veillera à ce que les salariés concernés bénéficient à due proportion du temps d'absence des éventuelles compensations prévues par la loi et dont ils auraient été privés.

Ces compensations se feront soit sous forme de paiement, soit sous forme de repos, soit par combinaison des deux par accord avec le salarié concerné.

Article 3.1.3 **Régime du solde d'heures de dépassement**

En cas de solde négatif pour le salarié, ces heures - dans le cadre d'une franchise de 8 heures - ne seront pas décomptées, *au-delà de cette franchise, les heures feront l'objet d'une récupération en travail effectif heure pour heure.*

Article 3.2 **Modulation type 2**

(Modifié en dernier lieu par accord du 29 juillet 1998, étendu par arrêté du 20 janvier 1999, JO 22 janvier 1999)

Elle résulte de l'article L. 212-8 du code du travail.

L'amplitude de cette modulation est fixée dans la limite de plus 7 heures et moins 7 heures par semaine, par rapport à la durée légale du travail soit 46 heures maximum par semaine, hors périodes dérogatoires.

La période annuelle prise en compte est fixée dans les conditions prévues à l'article 3.1, à défaut, elle s'entend par année civile.

Article 3.2.1 **Organisation, délais de prévenance**

La modulation est établie selon une programmation indicative annuelle après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou, à défaut et dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11, les salariés.

Cette programmation est révisée en tant que de besoin suivant la même procédure.

L'employeur préviendra le salarié concerné au plus tard 8 jours avant la date d'entrée en vigueur de la programmation.

Les salariés sont prévenus individuellement du changement d'horaire au moins 3 jours avant leur date d'application, ce délai peut exceptionnellement être ramené à 48 heures en cas de conditions climatiques particulières.

Article 3.2.2 **Rémunération et repos compensateur**

Les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de la modulation retenue ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires total ; elles ne donnent pas lieu au repos compensateur.

Elles ne supportent pas les majorations légales mais sont remplacées prioritairement par un repos d'une durée équivalente. Celui-ci fera, dans la mesure du possible, l'objet d'un cumul par demi-journée, ou par journée, après consultation avec le salarié concerné.

Elles peuvent également être remplacées par une réduction de la durée du travail ou une formation rémunérée ou une autre contrepartie équivalente ; à défaut, de toute autre forme de compensation, c'est le repos d'une durée équivalente qui s'applique.

En tout état de cause, la présente modulation devra bénéficier en priorité aux salariés dont la moyenne horaire hebdomadaire est supérieure à 35 heures afin que ceux-ci soient les premiers visés par la réduction du temps de travail.

Une régularisation intervient obligatoirement en cas de départ du salarié.

De même, une régularisation annuelle prendra en compte le cas des salariés qui auront été absents au cours d'une partie de la période de modulation.

Elle veillera à ce que les salariés concernés bénéficient à due proportion du temps d'absence des éventuelles compensations prévues par la loi et dont ils auraient été privés.

Article 3.2.3 **Contrepartie**

En contrepartie, le contingent d'heures supplémentaires annuel de 130 heures non soumis à l'inspection du travail diminué dans les proportions suivantes :

- Si la limite de la modulation n'excède pas 42 heures par semaine, le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 120 heures,
- Si la limite de la modulation est fixée à 43 heures par semaine, le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 110 heures,
- Si la limite de la modulation est fixée à 44 heures par semaine, le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 100 heures,
- Si la limite de la modulation est fixée à 45 heures par semaine, le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 90 heures,
- Si la modulation est portée à son maximum de 46 heures par semaine, le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 80 heures.

Article 3.2.4 **Régime du solde d'heures de dépassement**

Les parties conviennent qu'en cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures en fin de période de modulation. Ces heures ouvrent droit :

1 - à une majoration de salaire de 25 % (à moins qu'elles n'aient déjà donné lieu en cours d'année à une majoration ou repos compensateur de durée équivalente) et au repos compensateur de 50 % pour toutes celles effectuées en cours d'année au-delà de quarante-deux heures par semaine (à moins que ce dernier n'ait déjà été accordé pendant la période de modulation).

2 - à un autre repos compensateur de 20 %, sauf si en cours d'année les heures effectuées au-delà de 39 heures ont déjà donné lieu aux majorations de salaire de 25 % et 50 % ou à une contrepartie en repos.

3 - à une pénalité selon laquelle les heures supplémentaires seront traitées avec une majoration supplémentaire de 25 % pour les 10 premières heures et de 50 % à partir de la 11^{ème} heure (sauf si en cours d'année les heures effectuées au-delà de 35 heures ont déjà donné lieu aux majorations de salaire de 25 % et 50 % ou à une contrepartie en repos).

Les parties conviennent que le solde d'heures sera prioritairement donné sous forme de repos, toutefois, il pourra faire l'objet d'un payement.

La régularisation interviendra dans un délai de deux mois à compter de la fin de la période de modulation.

4 - En cas de solde négatif pour le salarié, ces heures - dans le cadre d'une franchise de 8 heures - ne seront pas décomptées.

Article 3.2.5 **Régime transitoire de sanction en cas de dépassement**

Les parties conviennent que pour les deux premières modulations appliquées dans l'entreprise, et pour tenir compte des nécessités d'adaptation à ce nouveau dispositif, aucune sanction particulière n'est prévue pour les dépassements de l'horaire hebdomadaire moyen de 39 heures.

À la fin de cette période transitoire, les heures de dépassement seront traitées comme indiqué à l'alinéa 3 de l'article 3.2.4.

Article 3.2.6 **Régime des heures supplémentaires en période de modulation**

Les heures supplémentaires en périodes de pointes sont les heures qui sont au-delà de la limite supérieure hebdomadaire fixée dans le cadre de l'article 4 du présent accord. Elles sont soumises au régime des heures supplémentaires. Elles ouvrent droit au payement immédiat en heures supplémentaires majorées, à une imputation sur le contingent annuel et au repos compensateur de 50 %.

Article 3.2.7 **Bilan**

Les parties s'accordent pour faire un bilan de la mise en application de la modulation du type 2 dans un délai de deux ans à compter de la signature du présent accord, et, dans les 6 mois qui suivent ce bilan, elles engageront des discussions sur cette modulation.

Article 3.3 **Annualisation et réduction du temps de travail**

Les parties s'accordent pour se retrouver avant le 31 décembre 1996 afin de regarder la situation de l'emploi dans la branche et d'étudier les possibilités de mise en place de l'annualisation et de réduction du temps de travail au service de l'emploi.

Article 3.4 **Mesures législatives**

Si des mesures législatives devaient intervenir sur le sujet, les parties s'engagent à entamer des discussions sur l'introduction et la mise en place de ces mesures.

Article 3.5 **Salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation**

Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation, il est convenu que, en cas de maladie, congés ou absences autorisées, les heures seront décomptées sur la base de la durée hebdomadaire normale, soit 39 heures ou de la durée quotidienne de base telle que définie dans l'entreprise.

Article 3.6 **Recours au chômage partiel**

Le recours au chômage partiel est prévu dans les conditions suivantes :

Les entreprises qui effectueront des horaires en dessous d'un seuil de 32 heures par semaine seront considérées comme sortant du cadre des modulations telles que prévues au chapitre III du présent accord. Elles pourront à ce titre solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures perdues, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 3.7 **Encadrement**

L'entreprise dont le personnel d'encadrement sera concerné par les modulations devra étudier les moyens de faire bénéficier à cette catégorie de personnel de compensations spécifiques.

La modulation du temps de travail peut difficilement s'appliquer au personnel cadre et agent de maîtrise dont le degré de responsabilité est attesté par l'importance des fonctions et de la rémunération et, qui de fait, est souvent amené à effectuer un horaire supérieur à la durée du travail dans l'entreprise.

La mise en place du dispositif de modulation des horaires de travail doit être l'occasion d'étudier le moyen de faire bénéficier le personnel d'encadrement des services concernés de contreparties spécifiques visant le développement de l'emploi de cette catégorie et adaptées à sa mission en accord avec les représentants du personnel concerné.

Chapitre IV **Périodes de pointes**

Les entreprises dont un ou plusieurs secteurs d'activité comportent des périodes de pointes telles que définies dans le préambule, disposent pour les catégories de personnel concernées et pour ces périodes, en sus des contingents prévus à l'article 2.3, d'un contingent complémentaire de 158 heures.

Article 4.1 **Définition des périodes de pointes**

Les périodes de pointes consistent en des semaines ou des fractions de semaine durant lesquelles l'entreprise est confrontée, pour tout ou partie de ses secteurs d'activité ou de ses établissements ou des catégories de personnel concernées, aux problèmes de récoltes des produits agricoles (céréales à paille, maïs, oléagineux et protéagineux, pailles et fourrages, légumes secs, pommes de terre ...) ainsi qu'aux activités liées à l'approvisionnement des producteurs agricoles.

Ces périodes sont variables et spécifiques aux entreprises selon les productions, les régions dans lesquelles ces entreprises sont situées, les zones et les circonstances de la production agricole, les aléas climatiques de l'année et les contraintes de l'organisation du travail.

Les durées et les époques de ces périodes sont déterminées au niveau de l'entreprise après consultation préalable, pour avis, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11, les salariés.

Il est précisé que lesdites périodes ne peuvent s'étendre sur plus de 10 semaines continues ou discontinues au cours de l'année civile.

Article 4.2 **Contingent spécial**

Le contingent spécial "périodes de pointes" prévu dans le présent chapitre est destiné à répondre aux contraintes particulières de la profession.

Il s'applique dans les limites définies à l'article 2.4 et 2.5.

Il ne saurait avoir pour effet d'augmenter, de façon permanente, la durée du travail.

Chapitre V **Repos hebdomadaire en périodes de pointes**

Article 5.1 **Repos hebdomadaire**

Les entreprises, pour les catégories de personnel concernées par les périodes de pointes définies à l'article 4.1, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, à défaut, des salariés, pourront

réduire ou différer - après dérogation préfectorale ou municipale - le repos hebdomadaire auquel ces catégories de personnel ont droit sous réserve qu'un repos de 24 heures consécutives soit attribué, chaque semaine, l'un quelconque des jours de la semaine, au personnel concerné.

Cette disposition dérogeant temporairement au repos du dimanche, celui-ci ne peut être suspendu plus de 6 fois au cours de l'année.

Article 5.2 **Repos compensateur**

Il est calculé conformément à l'article L. 212-5-1 du code du travail. De plus dans le cadre de la modulation du type 1, et uniquement dans celui-ci, les heures de travail effectuées au-delà de 42 heures dans une semaine donnent lieu à un repos compensateur calculé conformément aux dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Par dérogation à l'article D. 212-10 du code du travail, le repos compensateur décompté en heures peut être différé et être attribué au cours de l'année durant laquelle le droit a été acquis sous la forme d'un ou plusieurs jours de repos, en dehors des périodes de pointes.

Chapitre VI **Dispositions diverses**

Article 6 **Travail en équipes chevauchantes**

Après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou à défaut, des salariés, il pourra être recouru au travail organisé en équipes chevauchantes.

L'adoption de cette organisation ne devra avoir pour effet ni d'allonger l'amplitude de la journée de travail du salarié, ni de remettre en cause les temps de pause.

L'entreprise doit prendre toutes dispositions pour que la composition nominative de chaque équipe soit publiée par affichage, ou tout autre dispositif reconnu équivalent par les textes législatifs ou réglementaires.

Chapitre VII **Dispositions générales**

Article 7.1 **Mise en oeuvre de l'accord**

La mise en oeuvre du présent accord donnera lieu à une réunion entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales ou, à défaut, les délégués du personnel ou, à défaut, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11, des salariés, collectivement. Cette mise en oeuvre pourra faire l'objet d'un accord.

- a)** Pour les points ouvrant possibilité d'adaptation dans l'entreprise, et notamment l'article du Chapitre III Modulation, les discussions se dérouleront entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales ou, à défaut, les délégués du personnel ou, à défaut et dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11, les salariés collectivement.
- b)** Pour les points renvoyant au comité d'entreprise, s'agissant de la consultation du comité d'entreprise sur des décisions qui relèvent du chef d'entreprise, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel seront consultés ; à défaut et dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11, les salariés sont collectivement consultés.

Article 7.2 **Rôle de la commission paritaire nationale**

La commission paritaire nationale est compétente pour l'interprétation du présent document sur la durée du travail. Elle se réunira chaque année pour faire le point de l'application du présent accord et examiner la situation qui en découle sous l'aspect social et économique.

Article 7.3 **Dispositions similaires**

Les dispositions du présent accord ne pourront se cumuler avec des dispositions similaires et de même nature qui peuvent être prévues contractuellement au niveau de l'entreprise ou par voie législative ou réglementaire.

Article 7.4
Date d'entrée en vigueur

Pour toutes les dispositions pour lesquelles une date particulière d'entrée en vigueur n'est pas expressément prévue, la date d'application est fixée à la date de signature de l'accord et au plus tôt le 1^{er} juin 1996.

Article 7.5
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

**Repos compensateur de remplacement : avenant du 23 octobre 1996 à
l'accord du 7 mai 1996**

[Étendu par arrêté du 25 juin 1997, JO 5 juillet 1997]

Article 1

Les parties signataires sont convenues d'adopter les mesures suivantes relatives au repos compensateur de remplacement :

Afin d'adapter l'horaire de travail aux fluctuations d'activité et pour laisser aux salariés la possibilité de gérer sur l'année la forme et la répartition d'une partie de leurs repos, les employeurs pourront proposer de mettre en place le repos compensateur de remplacement par accord d'entreprise ou, en l'absence de représentation syndicale, après consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel ou, à défaut dans les entreprises où l'effectif est inférieur à onze, des salariés.

Le calcul de ce repos compensateur de remplacement repose sur le principe qu'une heure majorée de 25% est équivalente à un repos d'une durée de 1h15, et une heure majorée de 50% à un repos de 1h30.

Les modalités de l'accord sont fixées dans chaque entreprise sur la base de la proposition soumise par l'employeur qui devra préciser :

— si le repos compensateur remplace intégralement les heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent libre d'heures supplémentaires ;

— ou si le remplacement est partiel.

Dans ce cas l'accord précisera la partie des heures qui sera rémunérée et celle qui sera compensée ; les heures supplémentaires ainsi compensées s'imputent sur le contingent libre d'heures supplémentaires.

Les parties conviennent que la substitution intégrale sera prioritairement appliquée.

L'accord devra en outre préciser :

— les heures concernées par la substitution d'un repos de remplacement au payement majoré, notamment en cas de substitution partielle ;

— le caractère obligatoire ou facultatif de cette substitution pour les salariés ;

— la forme du repos compensateur c'est-à-dire s'il est accordé sous forme de jours de congés supplémentaires ou de réduction d'horaires ou une autre forme convenue entre les parties ;

— les périodes pendant lesquelles pourra être pris le repos.

La substitution du payement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement ne remet pas en cause le repos compensateur légal qui reste dû dans les conditions légales.

Article 2

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

**Réduction du temps de travail à 35 heures
Accord du 29 juillet 1998 modifié**

[Étendu par arrêté du 20 janvier 1999, JO 22 janvier 1999]

(Modifié par avenant du 19 janvier 1999 étendu par arrêté du 22 octobre 1999, JO 4 novembre

1999 par avenant du 18 septembre 2000⁽¹⁾, étendu par arrêté du

(1)

Préambule de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001

Considérant la loi 98-461 du 13 juin 1998 et les textes subséquents,

Considérant l'accord de branche du 29 juillet 1998 étendu le 19 janvier 1999,

Considérant la loi 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail,

Considérant la décision n° 99-423 DC du Conseil Constitutionnel du 13 janvier 2000,

Considérant les spécificités de la profession, notamment pour ce qui concerne les nécessaires amplitudes journalières et hebdomadaires pour répondre aux besoins saisonniers des agriculteurs, rappelés constamment dans les différents textes conventionnels depuis la création de la convention collective de la profession,

Les parties signataires constatent que les dispositions relatives à l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail faisant l'objet du chapitre I et II de l'accord de branche du 29 juillet 1998 sont maintenues en vigueur jusqu'à leur terme et que leurs clauses contraires prévaudront sur les dispositions de la loi 2000-37 du 19 janvier 2000.

Cette constatation s'étend de fait aux accords d'entreprises validés par la Commission nationale de validation mise en place dans le cadre de l'accord de branche du 29 juin 1998.

De même, les futurs accords d'entreprise qui seront conclus dans ce cadre pourront utiliser les mêmes dispositions.

Les parties signataires confirment par ailleurs, qu'elles poursuivront la réflexion engagée depuis 3 ans sur les amplitudes, en conservant la maîtrise de leur évolution.

Les parties signataires conviennent de modifier en conséquence, par le présent avenant, l'accord du 29 juillet 1998 pour les autres dispositions prévues par la loi 2000-37 du 19 janvier 2000.

N'apparaissent dans le présent avenant que les articles modifiés ou rajoutés.

10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et en dernier lieu par avenant du 11 juillet 2001 étendu⁽²⁾ par arrêté du

(2) Préambule de l'avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002

Considérant l'arrêté d'extension du 10 mai 2001 de l'avenant du 18 septembre 2000 à l'accord relatif à la réduction du temps de travail du 29 juillet 1998 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes.

Les parties signataires :

- Constatent que les réserves 1, 6 et 16 n'entraînent pas de modifications formelles d'articles de l'accord.

Elles en prennent acte et annexent l'arrêté d'extension aux originaux du présent avenant (NDLR: arrêté joint en annexe de l'accord du 29 juillet 1998 modifié).

Toutefois, concernant la troisième réserve émise par la Commission Nationale de la Négociation Collective sur l'article 3, les parties signataires précisent que :

— l'alinéa 2 de l'article 6 de l'accord de branche du 29 juillet 1998 modifié par avenant du 18 septembre 2000, prévoit que «les calendriers individualisés pourront être modifiés selon les modalités de l'article 5».

— l'article 5 prévoit en cas de modification du calendrier, un délai de prévenance de 3 jours pouvant être ramené à 24 heures en cas d'intempéries.

— ces dispositions ont été prises sous l'empire de la loi AUBRY 1 et validées par le Conseil Constitutionnel.

• Conviennent que le recours au travail intermittent - article 9 quater - fera l'objet d'un accord de branche spécifique (Voir accord du 11 juillet 2001)

• Conviennent, pour ce qui concerne les réserves et exclusions ayant un effet sur la rédaction de l'accord, de modifier par le présent avenant les articles suivants:

10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

Préambule

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et les décrets n° 98-494, 98-496 et 98-497 du 22 juin 1998 prévoient que l'horaire légal sera porté à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

Ils appellent les organisations syndicales d'employeurs ainsi que les organisations syndicales de salariés à négocier les modalités de la réduction effective du temps de travail adaptées aux situations des branches et des entreprises.

Ils prévoient également des allégements sur les cotisations sociales à la charge de l'employeur pour les entreprises qui souhaitent anticiper ces échéances.

Les entreprises de Négoce Agricole prennent acte de ces nouvelles dispositions.

Implantées essentiellement en zones rurales, elles ont su maintenir leur activité et l'emploi, dans un environnement difficile.

Elles souhaitent pour autant, avec leurs partenaires syndicaux, participer au développement de l'emploi, tout en préservant leur compétitivité dans un contexte de forte concurrence.

À cet effet, la réduction du temps de travail liée à l'aménagement du temps de travail peut avoir des effets bénéfiques sur l'emploi, mais ne doit pas mettre en péril la pérennité de l'entreprise et des emplois existants.

Elle doit tenir compte des contraintes économiques, en s'attachant à ce que le coût du travail ne s'accroisse pas en ne pesant que sur l'entreprise.

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail ne peut avoir d'effets bénéfiques sur l'emploi que si elle est adaptée aux conditions des entreprises et aux attentes des salariés, et si elle correspond à une nouvelle organisation des horaires et du travail pour adapter la production et les services aux besoins des clients.

Le présent accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail prend en compte l'emploi, l'organisation du travail et la compétitivité des entreprises, eu égard aux spécificités de la profession, et s'adresse aux entreprises réduisant le temps de travail avant la date légale.

Les termes « avant la date légale » sont supprimés par l'avenant du 18 septembre 2000 non étendu.

Il tient compte notamment de la taille des entreprises et de la politique contractuelle dynamique suivie par la branche professionnelle depuis la création de la Convention collective de la branche, et s'inscrit dans le prolongement de l'accord du 7 mai 1996.

Il permet aux entreprises de préparer le passage aux 35 heures, et, éventuellement au-delà, et d'envisager les possibilités d'embauches, prioritairement en anticipant et en sollicitant les aides de l'État dans le cadre des volets offensif ou défensif, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Toutefois, pour les entreprises qui ne pourraient pas réduire d'au moins 10 % la durée effective du travail en anticipant dans le cadre de la sollicitation des aides, des mesures particulières ont été prévues concernant une réduction progressive à 35 heures et éventuellement au-delà.

Les accords d'entreprise auxquels il est fait référence dans le présent accord sont les accords négociés avec les délégués syndicaux ou dans les conditions prévues à l'accord de branche du 29 juin 1998 relatif au développement de la négociation collective.

Les parties signataires conviennent d'organiser une réunion de bilan en octobre 2000.

Article 1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention collective nationale du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Article 2 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve des modifications de caractère législatif ou réglementaire qui pourraient intervenir, remettant en cause l'équilibre du présent dispositif.

Partie première **Dispositions communes**

Chapitre I

Dispositions relatives à l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail

(Modifié par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

La réduction du temps de travail effectif n'aura d'effets positifs au plan social et au plan économique qu'en contrepartie d'une nouvelle organisation des horaires et du travail qui permettront des gains de productivité.

Les parties signataires conviennent que l'organisation du travail sous forme d'annualisation est particulièrement adaptée au caractère saisonnier de l'activité des entreprises de la branche.

Ce caractère saisonnier se caractérise par des variations de cycle d'activités dans les entreprises du fait de leur lien direct avec les activités agricoles soumises aux conditions climatiques.

Afin de mieux prendre en compte ces spécificités et ce caractère saisonnier dans l'organisation du temps de travail, la modulation est le moyen approprié.

Elle se compose de périodes de pointes, de périodes de haute activité, de périodes de basse activité et de périodes normales qui consistent en des semaines ou des fractions de semaines durant lesquelles l'entreprise est confrontée, pour tout ou partie de ses secteurs d'activité ou de ses établissements ou des catégories de personnel concernés, aux problèmes de récoltes des produits agricoles (céréales à paille, maïs, oléagineux et protéagineux, pailles et fourrages, légumes secs, pommes de terre...) ainsi qu'aux activités liées à l'approvisionnement des producteurs agricoles (engrais, produits de protection des plantes, semences, nutrition animale...).

Ces périodes sont variables et spécifiques aux entreprises selon les productions, les régions dans lesquelles ces entreprises sont situées, les zones et les circonstances de la production agricole, les aléas climatiques de l'année et les contraintes de l'organisation du travail.

Article 3 **Annualisation des horaires**

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et modifié par avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

Les entreprises peuvent répartir l'horaire collectif inégalement sur toute période de douze mois consécutifs après avis du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel ou à défaut des salariés.

La durée moyenne hebdomadaire sur un an ne devra pas dépasser 35 heures.

La durée annuelle de modulation est fixée à un maximum de 1600 heures pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de la modulation retenue ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires total ; elles ne donnent pas lieu au repos compensateur.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la limite maximale hebdomadaire fixée par l'accord, ainsi que les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année, et en tout état de cause au-delà de 1 600 heures, à l'exclusion des heures supplémentaires déjà payées ou compensées en cours d'année.

Pour les nouveaux embauchés, le calcul de la durée du travail sur la période restant à courir se fera en tenant compte des congés acquis. La durée de travail ainsi obtenue sera retenue pour le déclenchement des heures supplémentaires.

Les heures effectuées en périodes de pointes au-delà de la limite supérieure hebdomadaire fixée dans le cadre de l'article 4 du présent accord, sont soumises au régime des heures supplémentaires.

Les heures définies comme heures supplémentaires dans le présent article ouvrent droit au paiement aux taux bonifiés et majorés, au repos compensateur et s'imputent sur le contingent annuel.

Le principe du recours à l'annualisation des horaires peut être adopté pour l'ensemble de l'entreprise, mais il peut être réservé à un ou plusieurs services et, au niveau d'un service, être adapté par salarié, selon les modalités définies aux articles 5 et 6 du présent accord. L'accord peut prévoir que les salariés saisonniers, les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés intérimaires, les apprentis et les jeunes sous contrat de formation en alternance suivront le programme de modulation.

L'horaire des apprentis et des jeunes sous contrat de formation en alternance peut être annualisé, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 212-13 alinéa 1 et L. 117 bis 3 du Code du travail, et sous réserve des dispositions suivantes :

- Le chef d'entreprise et l'établissement de formation concerné devront rechercher les adaptations d'emploi du temps permettant d'assurer la meilleure compatibilité entre les horaires annualisés et les obligations de formation pratique et théorique qui leur incombent ;
- Le nombre d'heures passées chaque année en entreprise et dans l'établissement de formation ne peut excéder le volume annualisé d'heures du groupe auquel ils appartiennent.

L'introduction du recours à l'annualisation des horaires - dans les limites prévues dans le présent chapitre - fait l'objet d'un accord d'entreprise.

Article 4 **Calendrier prévisionnel**

(Modifié par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Pour l'annualisation, l'entreprise devra définir pour une période de 12 mois - après avis des délégués du personnel, du comité d'entreprise et ou de la délégation salariale unique, ou, à défaut, des salariés - un calendrier prévisionnel qui pourra prévoir, en plus des périodes normales, sur la base de 35 heures/semaine, les amplitudes :

1 - des périodes dites « basses » où l'horaire pourra être ramené à 0 heures.

2 - des périodes dites « hautes », sans que les horaires puissent être portés à plus de 12 heures/jour et à 48 heures/semaine et 46 heures en moyenne sur 12 semaines.

3 - des périodes dites « de pointes » où les horaires pourront être portés dans les amplitudes prévues dans l'accord du 7 mai 1996.

A titre transitoire, les entreprises occupant jusqu'à 20 salariés et n'ayant pas réduit le temps de travail à 35 heures, peuvent annualiser les horaires sur une base supérieure à 35 heures mais inférieure à 39 heures, jusqu'au 31 décembre 2001 au plus tard.

Article 5 **Délai de prévenance**

Un délai de prévenance individuel des salariés concernés en cas de modification du programme indicatif est fixé à 3 jours ouvrés.

En cas d'intempéries, il peut être ramené à 24 heures.

Article 6 **Répartition hebdomadaire**

(Modifié, en dernier lieu, par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

L'horaire collectif peut être réparti inégalement au cours d'une semaine donnée.

Selon les nécessités du service, le programme indicatif de la modulation pourra organiser le travail des salariés d'un service selon un horaire individuel, après avis des délégués du personnel ou du Comité d'entreprise.

Les calendriers individualisés pourront être modifiés selon les modalités prévues à l'article 5.

La durée du travail de ces salariés sera décomptée selon les modalités prévues à l'article 15 bis.

Les conditions de leur rémunération suivent les dispositions de l'article 8.

La prise en compte des absences sera faite dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 8 (lissage).

Article 7 **Régime des heures hors moyenne annuelle**

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel.

En cas de dépassement des 35 heures en moyenne sur la période de référence, et en tout état de cause au-delà de 1600 heures, les heures excédentaires seront soumises au régime des heures supplémentaires. Elles ouvrent droit aux bonifications, majorations et repos compensateurs afférents. Ces heures s'imputent sur les contingents sauf si leur payement, avec les bonifications ou majorations, est remplacé par un repos compensateur équivalent.

Article 8 **Lissage des salaires**

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et modifié par avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

En cas d'annualisation des horaires, les rémunérations mensuelles sont fixées sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen annuel.

Le cas échéant, en cas de durée du travail effectif supérieure ou inférieure à la durée correspondant au salaire lissé, la compensation sera régularisée avec la paie du dernier mois de la programmation.

Au cas où, en fin de période d'annualisation, la durée du travail effectif accompli par le salarié est inférieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'éventuelle récupération et/ou compensation de ces heures pourra se faire dans la limite de 8 heures, à l'exception des cas énumérés à l'alinéa 11 de l'article L. 212-8 du Code du travail pour lesquels la récupération n'est pas possible.

1 **Absences du salarié**

Incidences sur la rémunération

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé. Ainsi la valeur d'une journée complète d'absence, pour un temps plein, est égale au quotient de l'horaire hebdomadaire moyen par le nombre de jours normalement travaillés dans la semaine : ainsi, une journée d'absence égale 7 heures et une demi-journée de 3 h 30 pour un horaire moyen de 35 heures réparti sur cinq jours.

Les absences non indemnisées de toute nature sont déduites proportionnellement au nombre d'heures que le salarié aurait dû effectuer par rapport au nombre mensuel d'heures correspondant au salaire lissé.

Incidences sur le décompte du temps de travail

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de la convention collective ou d'un accord d'entreprise, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences rémunérées ou indemnisées, notamment la maladie, les congés exceptionnels payés, seront validés comme du temps de travail pour le calcul des 1600 heures.

Les absences pouvant donner lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer le jour de son absence.

2 Entrée ou sortie des effectifs en cours d'annualisation

En cas d'entrée ou de sortie en cours d'annualisation, et notamment de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, sauf licenciement économique, les compensations seront faites de la façon suivante :

— pour un salarié ayant accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur devra verser un complément de rémunération correspondant à la différence entre les heures effectuées et celles qui ont été rémunérées. Ce complément sera versé à la date de rupture du contrat de travail.

— dans le cas contraire, si les sommes versées au salarié en application de la règle du lissage sont supérieures à celles correspondant à son temps de travail effectif, le solde fera l'objet :

- soit d'une compensation éventuelle, correspondant à la différence entre les sommes versées et les heures effectuées qui pourra être réglée à la date de rupture du contrat de travail,
- soit d'une récupération de ces heures, en travail effectif heures pour heures, à l'exception des cas énumérés à l'alinéa 11 de l'article L. 212-8 du Code du travail pour lesquels la récupération n'est pas possible.

Un mixte compensation/récupération pourra également être défini.

En cas de licenciement économique, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé.

Dans le cadre d'une modulation, en cas de départ à l'initiative d'un salarié au cours de la période de référence, y compris la période d'essai, les heures excédant 35 heures seront rémunérées au taux horaire sans majoration. Seules les heures effectuées au-delà de la limite haute donneront lieu à majoration.

Lorsque la période de référence des congés payés n'est pas identique à la période de modulation le salarié embauché en début de modulation n'aura pas acquis la totalité des droits à congés payés soit 25 jours ouvrés de congés payés. Il sera alors possible lors du calcul de la référence annuelle de 1600 heures de ne pas déduire 25 jours de congés payés mais seulement le nombre effectivement acquis par le salarié. Le salarié effectuera alors plus de 1600 heures sur l'année.

Le salarié, qui du fait de son entrée en cours d'annualisation, n'est présent que sur les périodes basses, perçoit en application de la règle du lissage, une rémunération supérieure au nombre d'heures réellement effectuées.

Afin d'éviter pour le salarié une compensation entre les sommes versées et les heures effectuées, l'entreprise pourra conclure avec le salarié, pendant cette première période de référence, un contrat de travail à temps partiel selon les modalités définies à l'article L. 212-4-6 du Code du travail et aux alinéas 1 à 6 de l'article 20 de l'accord du 29 juillet 1998 modifié par l'avenant du 18 septembre 2000. (Phrase précédente exclue de l'extension par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

Cependant, si pendant cette première période de référence le temps partiel est modulé, l'entreprise pourra conclure un temps partiel modulé dans les conditions définies à l'article L. 212-4-6 du Code du travail, et aux alinéas 9 à 15 de l'accord du 29 juillet 1998 modifié par l'avenant du 18 septembre 2000.

Un avenant au contrat de travail transformera ensuite le contrat en contrat en temps plein, à l'issue de la première période de référence.

Article 8 bis Recours au chômage partiel

(Ajouté par avenant du 19 janvier 1999 étendu)

Le recours au chômage partiel est prévu dans les conditions suivantes :

les entreprises qui effectueront, au cours des périodes basses prévues dans l'accord d'entreprise, un horaire inférieur de 7 heures par semaine, en dessous de la programmation indicative, pendant une semaine, pourront être considérées comme sortant du cadre de l'annualisation telle que prévue au présent accord.

Elles pourront à ce titre solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures perdues, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 9 Octroi de jours de repos dans le cadre de la réduction du temps de travail

(Modifié par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et par avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

La réduction du temps de travail pourra se faire sous forme de jours ou de demi-journées de repos.

1 Attribution des jours de repos supplémentaires sur une période de 4 semaines civiles :

L'employeur peut utiliser cette modalité de réduction du temps de travail sans accord d'entreprise, en application

de l'accord de branche. Les parties signataires conviennent de privilégier cette modalité par accord d'entreprise. L'entreprise précisera le nombre de jours de repos venant en compensation de tout ou partie de la réduction du temps de travail. Elle déterminera un calendrier établi sur une période de quatre semaines civiles consécutives et fixant à l'intérieur de cette période la prise de journées ou de demi-journées de repos.

Les dates des prises de journées, 1/2 journées de repos sont modifiables en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

2

Attribution des jours de repos supplémentaires sur l'année civile :

Dans ce cas, l'accord d'entreprise précisera le nombre de jours de repos venant en compensation de tout ou partie de la réduction du temps de travail, les modalités de prises de ces repos, le délai maximum pour les prendre, le délai de modification du calendrier qui pourra être inférieur à 7 jours en cas de surcroît d'activité, de circonstances climatiques le justifiant, et d'absences simultanées de plusieurs salariés.

À défaut, les jours seront répartis comme suit :

- 2/3 au choix de l'employeur,
- 1/3 au choix du salarié.

Ces jours de repos pour réduction du temps de travail seront pris dans l'année civile et, pour tenir compte des contraintes des entreprises, en dehors des périodes de pointes et des périodes hautes de modulation.

Ils ne sont pas soumis au régime des jours de congés annuels.

3

Seront considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées :

- au-delà de 39 heures, ou au-delà de l'horaire collectif fixé le cas échéant entre 35 et 39 heures.
- au-delà d'une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures sur 4 semaines (dans le cas de l'octroi de jours de repos supplémentaires sur une période de 4 semaines), à l'exclusion des heures supplémentaires déjà payées ou compensées en cours de période.
- ou excédant une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures sur l'année, et en tout état de cause 1600 heures sur l'année (dans le cas de l'octroi de jours de repos supplémentaires sur l'année), et ce à l'exclusion des heures supplémentaires déjà payées ou compensées en cours de période.

Ces heures supplémentaires ouvrent droit aux bonifications, majorations et repos compensateurs afférents. Elles sont imputables sur les contingents d'heures supplémentaires, sauf si le paiement de ces heures au taux bonifié et majoré est remplacé par un repos compensateur équivalent.

4

Incidence des absences sur le droit aux jours de repos pour réduction du temps de travail :

Les absences indemnisées ou non, les jours fériés chômés - hors 1^{er} mai -, ne génèrent pas de droit à des heures ou jours de repos pour réduction du temps de travail, ni de déficit d'heures. Ces absences sont comptabilisées sur la base de l'horaire journalier moyen de l'entreprise ; à titre d'exemple, si l'entreprise pratique un horaire de 35 heures hebdomadaires sur 5 jours, une journée d'absence sera égale à 7 heures, pour un salarié à temps plein.

Les absences de toute nature, indemnisées ou non, sont sans incidences sur le nombre d'heures de repos déjà acquises par le salarié. Le salarié, qui est absent pendant la période au cours de laquelle ces heures ou jours de repos pour réduction du temps de travail étaient programmés, conservera le droit acquis à ces heures ou jours de repos, qui seront pris ultérieurement, dans l'année civile.

Article 9 bis

Réduction du temps de travail sous forme hebdomadaire

(Ajouté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

La réduction du temps de travail pourra s'effectuer de façon hebdomadaire pour atteindre un horaire de 35 heures. L'accord indiquera le personnel concerné.

La semaine s'entend du dimanche 0 heure au samedi 24 heures. Cette règle s'appliquera à l'entreprise quel que soit le mode d'organisation du travail retenu.

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires. Elles ouvrent droit au paiement aux taux bonifié et majoré, au repos compensateur et s'imputent sur le contingent, sauf si elles sont compensées par un repos équivalent.

Article 9 ter **Le travail par cycle**

(Ajouté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Les entreprises peuvent choisir de répartir la durée du travail sur plusieurs semaines, de façon à prendre en compte des variations régulières d'activités inhérentes à l'organisation du travail.

Le cycle s'entend d'un mode d'organisation du travail sur une période multiple de la semaine et au sein de laquelle la répartition des horaires de travail se fait à l'identique d'un cycle à l'autre. La durée et les modalités du cycle sont fixées par accord d'entreprise.

Le cycle est organisé de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de 35 heures sont strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures, pour respecter un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures.

Les heures supplémentaires seront décomptées à partir de celles dépassant la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle. Elles ouvrent droit au paiement aux taux bonifié et majoré, au repos compensateur et s'imputent sur le contingent, sauf si elles sont compensées par un repos équivalent.

Article 9 quater **Recours au travail intermittent**

(Ajouté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

(Voir aussi l'accord du 11 juillet 2001 non étendu)

L'activité des entreprises subissant d'importantes fluctuations sur l'année du fait de la saisonnalité des productions agricoles, les entreprises pourront conclure des contrats de travail intermittent afin de pourvoir des emplois permanents comportant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

L'entreprise définira dans son accord d'entreprise les emplois permanents concernés.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée qui devra respecter les dispositions des articles L. 212-4-13, L. 212-4-14 et L. 212-4-15 du Code du travail, et notamment les horaires, les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés, et le délai de prévenance en cas de modification.

Pour ces salariés, les entreprises pourront pratiquer le lissage des salaires.

Article 10 **Compte épargne temps**

La loi stipulant que l'accord collectif peut prévoir qu'une partie des repos peut alimenter un compte épargne temps tel que défini par l'article L. 227-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent de proposer au moyen d'un accord de branche spécifique, les modalités d'application pour les entreprises.

Chapitre II **Contreparties à la réduction du temps de travail**

Les dispositions du présent chapitre relèvent d'un accord d'entreprise. Elles ne s'appliqueront que pendant la durée de validité de cet accord d'entreprise.

Elles s'entendent pour les entreprises de moins de 20 salariés pour les accords conclus avant le 1^{er} janvier 2002. Elles sont exclues pour les entreprises de plus de 20 salariés n'ayant pas conclu d'accord avant le 31 décembre 2000.

Article 11 **Rémunérations et dérogations à certaines dispositions de la Convention collective**

Chaque entreprise doit pouvoir se déterminer en fonction des attentes des salariés, des réalités économiques et des évolutions des marchés qui lui sont propres.

De même, pour affronter les contraintes économiques telles qu'évoquées ci-dessus et dans le préambule, l'entreprise est tenue à une maîtrise de sa masse salariale globale.

En conséquence, la branche a pour rôle de donner des orientations pour aider les entreprises à mettre en place la réduction du temps de travail en respectant un équilibre entre les aspirations des salariés, les contraintes économiques et les prévisions d'embauche ou de maintien de l'emploi.

C'est pourquoi le présent accord prévoit que la réduction du temps de travail pourra s'accompagner - pour les entreprises qui auront atteint au moins les 35 heures - de modalités portant sur les salaires ainsi que la possibilité de déroger à certaines dispositions conventionnelles.

Pour les entreprises qui procéderont à une réduction progressive, les salaires seront maintenus pendant la durée de la réduction.

- Salaires :

— soit un salaire de base correspondant au nouveau salaire réduit dans les limites définies dans le tableau ci-dessous, avec une prime différentielle intitulée « Prime RTT », pouvant être intégrée dans le salaire de base, afin de tenir compte des situations individuelles des salariés.

Elle pourra être de 2 h 30, 3 h 00 ou 4 h 00.

— soit maintien du salaire.

- Dérogations conventionnelles

Tout en précisant que les entreprises désireuses d'utiliser ces possibilités de dérogation examineront sélectivement ces hypothèses dérogatoires en équilibrant leurs utilisations éventuelles avec les objectifs des partenaires sociaux, il pourra être dérogé aux dispositions conventionnelles suivantes, dans la limite du tableau ci-dessous.

- Gel des salaires

On entend par gel des salaires, le gel des augmentations générales des salaires. La durée de ce gel pourra varier de 0 à 4 ans, selon les cas.

- Prime d'ancienneté

Dans les entreprises ayant au moins atteint l'horaire légal, et qui répondront aux conditions dans le tableau ci-dessous, les primes d'ancienneté conventionnelles prévues à l'article 58 de la Convention seront au minimum maintenues au niveau atteint à la date d'application du présent accord. Dans ces entreprises, le principe de la prime d'ancienneté pourra cesser de s'appliquer pour les salariés recrutés après la date d'application du présent accord.

- Congés supplémentaires d'ancienneté

Les jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté tels que prévus à l'article 53 alinéa 3 de la CCN du négoce pourront ne plus s'appliquer dans les entreprises qui répondront aux conditions prévues dans le tableau ci-dessous.

- Congés de fractionnement

Les dispositions relatives aux jours de fractionnement prévues à l'article 53 alinéa 2 de la CCN du négoce pourront ne plus s'appliquer dans les entreprises qui répondront aux conditions prévues dans le tableau ci-dessous.

Tableau récapitulatif

Dérogations conventionnelles	Base 35 heures plus prime RTT		
	Prime 2 heures 30	Prime 3 heures	Prime 4 heures
Durée mini/maxi du gel des salaires	0 à 2 ans	0 à 3 ans	0 à 4 ans
Gel de la prime d'ancienneté	Non	Possible	Possible
Suppression des congés supplémentaires d'ancienneté	Non	Possible	Possible
Suppression des congés de fractionnement	Possible	Possible	Possible
Durée mini/maxi d'intégration de la prime RTT dans le salaire	0 à 2 ans	0 à 3 ans	0 à 4 ans

- Dispositions complémentaires

Nouveaux embauchés

Les nouveaux embauchés au nouvel horaire collectif seront rémunérés sur les mêmes bases que les salariés concernés, à qualification équivalente, par la réduction du temps de travail.

Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel concernés par une diminution de leurs horaires de travail, leur rémunération sera calculée sur les mêmes principes.

Pour ceux dont l'horaire de travail demeure inchangé leur rémunération antérieure ne sera pas modifiée.

Majorations

Les majorations pour heures supplémentaires, heures de nuit, du dimanche ou des jours fériés seront calculées sur

la base du taux horaire correspondant au nouveau salaire de base.

Article 12 **Formation**

Les entreprises ayant dépassé l'obligation légale de formation, ont la faculté de recourir aux techniques de co-investissement prévu par l'article L. 932-1 du Code du travail.

Dans ce cas, les jours de formation pourront être imputés sur des jours de repos ou des congés, dans la limite de 8 jours. Le seuil maximum de journées de formation imputables sera précisé par accord d'entreprise.

Chapitre III **Dispositions diverses**

Article 13 **Encadrement**

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et modifié par avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

1

Les parties signataires conviennent que le personnel d'encadrement, au sens de la grille de classification de la convention collective de la branche - hors les cadres dirigeants pour lesquels une disposition est prévue au point 3- doit bénéficier de la réduction du temps de travail.

2

Deux catégories de cadres sont concernées par la réduction du temps de travail

2.1

Les cadres dits « intégrés » sont, par la nature de leur travail, soumis à l'horaire collectif.

Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

Ils bénéficieront de la réduction du temps de travail dans les mêmes conditions que les salariés non cadres des services auxquels ils appartiennent.

Ils peuvent faire l'objet, par contrat, d'un forfait en heures, sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

2.2

Les cadres dits « autonomes », sont ceux dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions. Tous les cadres à partir du coefficient 350 peuvent être éventuellement concernés dès lors que leurs conditions de travail se conforment aux exigences de la loi.

Pour les cadres autonomes, il sera possible de recourir à un forfait en jours sur une base annuelle dans les conditions définies à l'article 13 bis.

3

Les cadres répondant à la définition ci-dessous dits « cadres dirigeants » sont, sauf accord spécifique, exclus du présent accord.

Ont la qualité de cadres dirigeants, les cadres répondant à trois conditions cumulatives :

- l'exercice de responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
- l'existence d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et les rendant responsables de leurs décisions vis-à-vis des tiers,
- le versement d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 13 bis **Les conventions de forfait**

(Ajouté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et modifié par avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

Les entreprises pourront mettre en place plusieurs types de forfait.

1 Forfait annuel en jours

Cette convention permet la rémunération des cadres sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, la durée prévue étant comptabilisée en jours et non plus en heures. Ces forfaits seront mis en place contractuellement entre l'employeur et le cadre concerné conformément aux dispositions du présent tableau :

Catégories de salariés pouvant être concernés	Cadres autonomes tels que définis par l'article 13. 2-2 dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, ces conditions étant cumulatives.
Nombre de jours travaillés et durée du travail	- le nombre de jours travaillés ne pourra dépasser le plafond de 217 jours. Une majoration proportionnelle pour les salariés n'ayant pas acquis la totalité des congés légaux, en cas d'embauche est possible. - Les cadres concernés ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail, comme aux autres dispositions du Code du travail reposant sur un calcul en heures d'une durée de travail (contingent d'heures supplémentaires, repos compensateur ...) mais ils sont soumis aux repos obligatoire de 11 h par jour et 35 h par semaine.
Modalités de décompte	- Le décompte des journées travaillées se fait par auto-déclaration du salarié concerné. - Les repos pourront être pris par journées ou par demi-journées. Ils pourront également être affectés à un compte épargne temps. Ils seront pris selon les modalités définies dans l'accord d'entreprise.
Conditions de contrôle	L'employeur tiendra régulièrement à jour une fiche de contrôle basée sur les auto-déclarations des cadres concernés. Les auto-déclarations des salariés préciseront les jours travaillés et les jours de repos. L'employeur peut, sans préjudice de la disposition précédente, déterminer une plage horaire correspondant au moins au repos quotidien. Une récapitulation annuelle du nombre de jours travaillés devra être établie par l'employeur. Celle-ci pourra être réalisée à partir de tous supports, le document résultant de cette récapitulation devant être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois années.
Dispositions légales concernant le dépassement du plafond	Le plafond de 217 jours ne peut être dépassé que dans le cas de l'affectation sur le compte épargne-temps dans les conditions prévues à l'article L. 227-1 du Code du travail. Dans les autres cas, les jours dépassant le plafond annuel doivent être récupérés durant les trois premiers mois de l'année suivante. Les dépassements ne sont pas reconductibles d'une année sur l'autre puisque le nombre de jours excédentaires réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

2 Forfait annuel en heures

Cette convention vise à rémunérer une durée annuelle de travail intégrant, le cas échéant, un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année. Dans ce cas la rémunération prévue doit intégrer les majorations et bonifications pour les heures supplémentaires accomplies durant l'année au-delà de la durée annuelle moyenne du travail correspondant à la durée légale de 35 heures. Ces forfaits seront mis en place contractuellement entre l'employeur et le salarié concerné conformément aux dispositions du présent tableau.

Catégories de salariés pouvant être concernés	- Cadres autonomes dont la durée du travail ne peut être prédéterminée. - Salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Sont considérés comme itinérants les salariés qui passent plus de 30 % de leur temps de travail en dehors de l'entreprise. Sont visés notamment les commerciaux, les chauffeurs, les techniciens culture.
Nombre d'heures travaillées et durée du travail	L'accord d'entreprise peut fixer une limite maximale journalière excédant 10 heures, dans la limite de 12 heures, et une limite maximale hebdomadaire excédant 48 heures par semaine et 44 heures par semaine sur 12 semaines consécutives, dans la limite de 60 h sur 10 semaines consécutives ou non. Les règles applicables en matière de repos quotidien et de repos hebdomadaires doivent être respectées. Une majoration proportionnelle pour les salariés n'ayant pas acquis la totalité des congés légaux, en cas d'embauche est possible. L'accord d'entreprise fixera la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi, selon les catégories de salariés concernés.
Modalités de décompte	Le décompte des heures travaillées se fait par auto-déclaration du salarié concerné.
Conditions de contrôle	L'employeur tiendra mensuellement à jour une fiche de contrôle basée sur les auto-déclarations des salariés concernés. Les auto-déclarations des salariés préciseront le nombre d'heures de travail par jour permettant ainsi de contrôler le respect des maxima et la charge de travail des salariés concernés.
Modalités d'aménagement du temps de travail (rubrique supprimée par avenant du 11 juillet 2001 non étendu)	Pour ces salariés l'aménagement du temps de travail peut se faire sous forme: - d'annualisation/modulation dans les conditions définies aux articles 3-4-5-6-7-8. - de cycle dans les conditions définies à l'article9 ter. - de recours aux jours de repos dans les conditions définies à l'article9.

3 **Forfait hebdomadaire ou mensuel en heures**

Il est possible de mettre en place des forfaits hebdomadaire ou mensuel par contrat ou avenant au contrat de travail incluant les majorations pour heures supplémentaires, pour les salariés non cadres ou cadres, notamment les cadres intégrés.

La rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5 du Code du travail.

Il est précisé que les durées maximales quotidienne et hebdomadaire sont applicables.

Article 14 Salariés au forfait

Le personnel ouvrier, employé, agent de maîtrise au forfait bénéficiera proportionnellement d'une réduction du temps de travail identique à l'ensemble des salariés, faisant l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 15 Temps de travail effectif au sein de la branche professionnelle

(Modifié par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Au sens des dispositions nouvelles de l'article L. 212-4 du Code du travail, ne sont notamment pas considérées comme temps de travail effectif, les périodes suivantes sans que la liste ci-après puisse être considérée comme exhaustive :

- le temps de pause, de douche, d'habillage, de casse-croûte, de repas pris sur place.
- Le temps d'astreinte, dans la mesure où le salarié est libre de ses mouvements et peut vaquer à ses occupations personnelles, sauf le temps - y compris le temps de trajet - pendant lequel il est éventuellement rappelé dans l'entreprise.

En application de l'article L. 212-4 bis du Code du travail, pour les salariés effectuant des astreintes, le délai de prévenance est fixé à 15 jours, sauf circonstances exceptionnelles, périodes de pointe, auquel cas le salarié sera prévenu au moins un jour franc à l'avance.

La mise en place d'une astreinte s'accompagne d'une compensation. Celle-ci est attribuée :

- soit sous forme de repos, journée ou 1/2 journée, en privilégiant dans la mesure du possible, compte tenu des impératifs de l'entreprise, les repos accolés aux fins de semaine et/ou aux périodes de congés,
- soit sous la forme d'une prime, définie au sein de l'entreprise.

Un document de contrôle est tenu par l'employeur, récapitulant les heures d'astreinte effectuées chaque mois et des compensations y afférentes. Ce document sera remis au salarié et conservé pendant un an dans l'entreprise.

Les parties s'accordent pour dire que les salariés, dont l'activité s'exerce à plus de 30 % en dehors de l'entreprise, sont les itinérants visés par l'article L. 212-15-3 du Code du travail. Pour cela le temps de travail effectif sera défini forfaitairement et individuellement par un avenant au contrat de travail, selon les modalités prévues au 2 de l'article 13 bis.

Le présent article ne remet pas en cause les usages et/ou accords antérieurs plus favorables, internes aux entreprises.

Article 15 bis **Modalités de décompte du temps de travail, et contrôles**

(Ajouté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Salariés soumis à un horaire collectif :

En application de l'article D. 212-18 du Code du travail, lorsque tous les salariés d'un service travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Cet horaire daté et signé par la direction sera affiché et apposé de façon permanente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

En outre, en application des articles D. 212-19 et D. 212-20 du Code du travail, pour les salariés travaillant en cycle, l'affichage indiquera d'une part également le nombre de semaines que comporte le cycle et, pour chaque semaine du cycle la répartition de la durée du travail et d'autre part, la composition nominative de chaque équipe.

Salariés non soumis à un horaire collectif :

En application de l'article D. 212-21 du Code du travail, et sous réserve des dispositions particulières pour les cadres, le temps de travail est décompté et contrôlé pour tout le personnel.

Le contrôle de la durée du travail s'effectue, par tous moyens, notamment à partir de documents établis manuellement par le salarié faisant apparaître le temps de travail de chaque journée avec un récapitulatif hebdomadaire.

Ces documents sont communiqués par le salarié à son responsable qui dispose d'une semaine pour valider même implicitement le temps de travail effectif.

Ces documents constituent des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié au sens de l'article L. 212-1-1 du Code du travail.

Salariés au forfait :

Pour les salariés cadres et non cadres régis par un forfait en heures ou en jours, le décompte du temps de travail se fera par auto-déclaration conformément à l'article 13 bis.

Contrôle du repos quotidien et hebdomadaire:

Conformément à l'article D. 220-8 du Code du travail, lorsque les salariés ne sont pas occupés selon l'horaire collectif, l'employeur peut déterminer une plage horaire de travail permettant de respecter la durée quotidienne du repos.

Article 15 ter **Repos compensateur**

(Ajouté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Ouvrent droit au repos compensateur, les heures supplémentaires telles que définies aux articles 3, 7, 9, 9 bis et 9 ter du présent accord.

Ce repos doit être pris par journées entières ou par demi-journées dans les 6 mois suivant l'ouverture du droit.

Article 16 **Temps de trajet**

Le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise, et entre le domicile et le premier client pour les commerciaux, n'est en aucun cas pris en compte dans le temps effectif.

Article 17 **Temps de pause**

La définition du temps de pause tient en compte des usages et dispositions contractuelles de la profession. Ce temps

de pause est variable selon les entreprises. Il est identifié dans l'horaire collectif de travail. Même lorsque le moment de la pause n'est pas déterminé, le salarié fixe le moment de celle-ci au regard de ses souhaits et des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise. Les salariés utilisent à leur convenance ce temps de pause pendant lequel ils ne sont plus à la disposition de l'employeur.

Ces temps de pauses ne sont pas pris en compte dans le temps de travail effectif, sauf mesures ou usages particuliers.

Article 18 Temps d'attente

Le temps d'attente des chauffeurs sur des lieux de chargement et de déchargement extérieurs à l'entreprise, ne sera pas décompté comme du temps de travail effectif au-delà de 30 minutes par opération, sauf force majeure.

Article 19 Repos quotidien et hebdomadaire

(Modifié par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Par dérogation à l'article L. 220-1 du Code du travail relatif au repos quotidien, le repos minimal de 11 heures pourra être ramené à 9 heures maximum, exclusivement lors des périodes de pointes et, ce, dans la limite de 5 fois par semaine.

Il fera l'objet d'une récupération hors des périodes hautes et de pointes par cumul de demi-journées en accord avec l'employeur.

Le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 35 heures consécutives, repos quotidien compris.

Article 20 Salariés à temps partiel

(Modifié par avenant du 19 janvier 1999 étendu par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et par avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

Conformément à l'article 12 de la loi du 19 janvier 2000 et à l'article 43 de la convention collective, est considéré comme salarié à temps partiel, tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à la durée légale, ou conventionnelle pour un temps plein.

Dans les entreprises de 20 salariés et moins, n'ayant pas réduit à 35 heures, dont la durée légale du travail sera réduite de 39 heures à 35 heures à compter du 1^{er} janvier 2002, sont considérés comme salariés à temps partiel jusqu'à cette date, tous salariés employés par ces entreprises sur la base d'une durée du travail inférieure à 39 heures.

En cas de nécessité de modifier la répartition contractuelle de la durée du travail, le délai de prévenance est fixé à 7 jours ouvrés.

Une période minimale de travail continue est fixée à 3 heures par jour.

Afin de faire face aux périodes de pointe, l'entreprise pourra faire effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel de base, le total des heures effectuées devant être inférieur à la durée légale. Chaque heure complémentaire comprise entre le 10^{ème} et le tiers de la durée fixée au contrat donne lieu à une majoration de 25 %.

Les parties rappellent que les salariés à temps partiel bénéficieront des droits reconnus aux salariés à temps plein, notamment en matière de taux horaire, d'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Par ailleurs, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne pourront comporter plus d'une interruption d'activité, étant précisé que cette interruption d'activité ne pourra avoir une durée supérieure à 2 heures.

Enfin tout titulaire d'un contrat de travail à temps partiel sera prioritaire pour en obtenir la transformation en contrat de travail à temps plein et inversement.

À cet effet, le responsable de l'entreprise fera connaître au personnel les postes à temps plein et à temps partiel susceptibles d'être créés ou libérés, la décision ne pouvant être concrétisée, sauf cas d'urgence qu'au-delà d'un délai de 10 jours suivant cette information.

— Modulation :

La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail des salariés à temps partiel pourra varier dans le cadre de la modulation mise en place dans le service auquel ils sont rattachés à condition que sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail. Tous les salariés à temps partiel de l'entreprise peuvent donc être concernés par la modulation.

La durée du travail ne pourra varier qu'entre certaines limites. L'écart maximal entre chacune de ces limites et la durée prévue au contrat de travail ne pourra excéder le tiers de cette durée. Pour ces salariés, la limite haute de la modulation devra être fixée de façon que sur les semaines concernées les salariés à temps partiel ne puissent

effectuer 35 heures ou plus sur une semaine.

La durée du travail est décomptée selon les modalités prévues à l'article 15 bis.

L'accord d'entreprise devra mentionner, dans les limites de la loi :

- la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois selon les contrats,
- la durée minimale pendant les jours travaillés.

Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué au salarié par écrit au moment où l'entreprise fixe son programme de modulation et en informe les autres salariés, après avis des représentants du personnel. Les horaires sont notifiés par écrit au salarié dans un délai de 1 mois avant leur mise en application.

Selon les nécessités du service et notamment pendant les périodes de pointe, ces horaires peuvent être modifiés dans un délai de 3 jours avant la mise en application des nouveaux horaires.

La rémunération suivra les règles définies à l'article 8 (lissage).

Article 20 bis Temps partiel choisi

(Ajouté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Tout salarié à temps complet peut solliciter un emploi à temps partiel, pour assurer une meilleure conciliation entre sa vie professionnelle et personnelle, sans toutefois compromettre le fonctionnement de l'entreprise.

Toute demande doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception et préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande devra être présentée 3 mois avant cette date.

La direction fera part de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci pourra être refusée notamment dans les cas suivants :

- absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié,
- impossibilité au regard, des exigences de l'emploi, de mettre en place un emploi à temps partiel,
- recrutement d'un salarié à temps partiel appelé à compléter le temps ainsi libéré s'avérant impossible.

La modification du contrat de travail sera traitée dans un avenant qui précisera l'incidence sur la rémunération et les horaires.

Article 21 Périodes de pointes

Les périodes de pointes consistent en des semaines ou des fractions de semaine durant lesquelles l'entreprise est confrontée, pour tout ou partie de ses secteurs d'activité ou de ses établissements ou des catégories de personnel concernées, aux problèmes de récoltes et d'expédition des produits agricoles (céréales à paille, maïs, oléagineux et protéagineux, pailles et fourrages, légumes secs, pommes de terre...) ainsi qu'aux activités liées à l'approvisionnement des producteurs agricoles.

Ces périodes sont variables et spécifiques aux entreprises selon les productions, les régions dans lesquelles ces entreprises sont situées, les zones et les circonstances de la production agricole, les aléas climatiques de l'année et les contraintes de l'organisation du travail.

Les durées et les époques de ces périodes sont déterminées au niveau de l'entreprise après consultation préalable, pour avis, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, à défaut, les salariés.

Il est précisé que lesdites périodes ne peuvent s'étendre sur plus de 10 semaines continues ou discontinues au cours de l'année civile.

Article 22 Contingents annuels d'heures supplémentaires

Les contingents annuels d'heures supplémentaires de 130 heures et 158 heures en périodes de pointes sont maintenus pendant 2 ans et seront éventuellement réduits au vu d'un bilan examiné en octobre 2000, qui comprendra également l'étude des amplitudes journalières et hebdomadaires.

Partie Deuxième **Dispositions particulières pour bénéficier des aides**

Chapitre I **Réduction du temps de travail anticipée**

Article 23

Ampleur de la réduction pour les entreprises qui anticipent les échéances légales

Pour que le présent accord puisse produire tous ses effets, la réduction de l'horaire collectif de travail mise en place au sein de l'entreprise qui anticipera ces réductions avant les échéances et éligible aux aides prévues à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 doit être :

- soit d'au moins 10 % de la durée initiale du travail pratiqué dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant fixé à 35 heures au plus,
- soit d'au moins 15 % de la durée initiale du travail pratiqué dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant fixé à 33 heures au plus pour bénéficier de l'aide majorée.

Ces nouveaux horaires peuvent être mis en place pour l'ensemble du personnel de l'entreprise ou d'un établissement, cependant les modalités de la réduction du temps de travail peuvent être différentes selon les services.

Les effets sur l'emploi sont développés dans les deux articles suivants.

Chapitre II **Réduction du temps de travail anticipée/volet offensif**

Article 24

Effet sur l'emploi

(Modifié par avenant du 19 janvier 1999 étendu)

Dans les entreprises désirant solliciter des aides de l'État liées à l'anticipation, en contrepartie de l'aménagement et de la réduction du temps de travail prévues à l'article 23, l'employeur s'engage à augmenter, d'au moins 6 % l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si elle est d'au moins 10 %, et d'au moins 9 % si celle-ci est d'au moins 15 %.

L'effectif moyen de l'entreprise sera apprécié dans le cadre des 12 mois qui précèdent l'accord d'entreprise et déterminé selon les règles prévues à l'article L. 421-2 du Code du travail pour la désignation des délégués du personnel.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif augmenté des nouvelles embauches pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

Tout transfert d'activité entré dans l'application de l'article L. 122-12, alinéa 2 du Code du travail, devra être pris en compte pour apprécier le respect de l'engagement de la société.

Une augmentation des effectifs résultant d'un accroissement du périmètre de l'entreprise ne pourra être comptabilisé dans les embauches.

Ces embauches devront être effectuées dans un délai de un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Un calendrier prévisionnel du nombre des embauches par catégories d'emploi devra être défini par accord d'entreprise.

Les parties signataires conviennent que ces embauches bénéficieront en priorité aux catégories de personnel d'exécution concernées par les périodes hautes de modulation et les périodes de pointes.

Les parties signataires conviennent de privilégier dans toute la mesure du possible le recours au contrat à durée indéterminée. Cependant, l'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel pourra être considérée comme une embauche.

Chapitre III **Réduction du temps de travail anticipée/volet défensif**

Article 25

Défense de l'emploi

Dans les entreprises où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre

d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'accord d'entreprise devra prévoir le nombre des emplois préservés qui devra être au moins égal à 6 % des salariés sur lesquels la réduction du temps de travail porte pour pouvoir bénéficier des aides de l'État.

L'entreprise s'engagera à maintenir ce niveau d'emplois pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif. Cet engagement ne vaut qu'à périmètre géographique constant. Tout transfert d'activités entraînant l'application de l'article L. 122-12 al. 2 du Code du travail, devra être pris en compte pour apprécier le respect de l'engagement de la société.

Partie Troisième

Dispositions particulières pour bénéficier des allégements prévus par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Article 26

Entreprises concernées

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et modifié par avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

1

Entreprises ayant conclu un accord RTT avant le 1^{er} février 2000, dans le cadre des accords de branche du 29 juin 1998 et du 29 juillet 1998

Peuvent bénéficier des allégements :

- a) Les entreprises s'inscrivant dans le cadre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et bénéficiant des aides incitatives.
- b) Les entreprises appliquant la durée légale de 35 heures sur la base d'un accord conclu avant le 1^{er} février 2000.

2

Entreprises n'ayant pas conclu un accord RTT avant le 1^{er} février 2000

Pour bénéficier de l'allégement, elles devront avoir conclu un accord dans les conditions précisées ci-après :

a)

Les entreprises d'au moins 50 salariés

L'accord d'entreprise doit avoir été négocié et signé :

- par un délégué syndical émanant d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise, ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés; si cette condition n'est pas satisfaite une consultation du personnel pourra être organisée à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires. L'accord d'entreprise ouvre droit à l'allégement s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.
- par un salarié mandaté, sous réserve que l'accord ait été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

b)

Les entreprises de moins de 50 salariés et de plus de 20

L'accord d'entreprise doit avoir été négocié et signé par un salarié mandaté. En l'absence de salarié mandaté dans un délai de deux mois après information des organisations syndicales, l'accord pourra être négocié avec les délégués du personnel. Il devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé dans les trois mois de cette approbation par la Commission nationale de validation telle que définie dans l'accord du 29 juin 1998.

c)

Les entreprises de moins de 20 salariés

Les parties signataires considérant l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, l'accord de branche du 29 juin 1998 et l'accord du 29 juillet 1998 étendu, confirment les conditions de négociation telles que définies dans les textes précités. Ces conditions permettent à ces entreprises de bénéficier des aides incitatives, et le cas échéant d'avoir également accès aux allégements de la loi du 19 janvier 2000.

d)

Les entreprises de moins de 11 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2002, l'accord est négocié avec un salarié mandaté, à défaut avec les salariés qui doivent

l'approuver à la majorité des suffrages exprimés. Il est ensuite validé par la Commission nationale de validation.

Article 27 **Réduction du temps de travail par étapes**

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et modifié par avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés, un accord d'entreprise peut organiser une réduction du temps de travail par étape, dont l'objectif est de porter la durée du travail à 35 heures hebdomadaire ou en moyenne sur l'année, avant le 1^{er} janvier 2002.

L'entreprise précisera le nombre d'étapes, qui ne peut être supérieur à trois, l'ampleur de la réduction à chaque étape, le calendrier des réductions successives, et les salariés concernés.

Si l'entreprise souhaite bénéficier des aides, l'accord d'entreprise doit être conclu dans le cadre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, modifié par la loi du 19 janvier 2000.

Dans ce cas, l'accord doit préciser l'ampleur de la réduction du temps de travail, qui doit être au minimum de 10 % de la durée initiale, et s'engager à procéder à des embauches compensatrices, dans le délai d'un an à compter de la première étape, et correspondant au minimum à 6 % de l'effectif employé à la date de la première étape.

L'entreprise bénéficiera alors de l'aide incitative définie dans le cadre de la loi du 13 juin 1998, dès la mise en œuvre de la première étape de la réduction, au prorata de la réduction effectivement réalisée par rapport à la réduction totale atteinte lors de la dernière étape. L'entreprise aura également accès aux allégements de charges sociales mis en place dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000.

Article 28 **Emplois créés ou préservés**

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Lorsque l'entreprise réduit sa durée du travail, l'accord doit préciser le nombre d'emplois créés, préservés ou maintenus du fait de cette réduction.

Ces emplois peuvent être proposés aux salariés à temps partiel remplissant les conditions de qualification requise qui souhaitent transformer leur emploi à temps partiel en emploi à temps complet.

De même, la réduction de la durée du travail peut permettre de confirmer dans un délai défini par l'accord, l'engagement sous contrat à durée indéterminée de salariés titulaires de contrats à durée déterminée et ce aux échéances desdits contrats.

L'accord devra préciser les incidences éventuelles de la réduction du temps de travail sur la structure de l'emploi.

Article 29 **Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Afin de poursuivre la mise en œuvre des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le rapport au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel établi en application de l'article L. 432-3-1 du Code du travail, est considéré comme un élément essentiel de la politique de lutte contre les discriminations.

Ce rapport, remis aux représentants du personnel et, s'il y en a, aux délégués syndicaux, fera l'objet d'un examen lors de la négociation annuelle obligatoire, ce qui pourra être l'occasion, si nécessaire, d'adopter les mesures permettant de faire cesser les situations de discrimination.

Partie Quatrième **(ancienne partie troisième renumérotée par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)**

Dispositions générales

Article 30 **Suivi**

(ancien article 26 renuméroté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

1 **Commission de suivi au niveau national**

La Commission paritaire fera fonction de Commission de suivi en portant annuellement la réduction du temps de

travail à son ordre du jour pour dresser le bilan du présent accord et examiner l'impact des dispositions ci-dessus sur la gestion des entreprises.

Les parties se rencontreront, dans le courant du second trimestre de l'année 1999, pour faire le point sur l'exécution du présent accord, ses effets sur la gestion des entreprises et sur l'emploi dans la profession.

Elles en dresseront le constat par écrit.

Au vu de ce rapport, elles décideront ou non de la négociation d'un nouvel accord portant sur le même objet.

2 Suivi au sein des entreprises

Au niveau des entreprises, le suivi sera assuré annuellement par les signataires de l'accord et consigné dans un rapport.

Article 31 Mise en oeuvre

*(ancien article 27 renuméroté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)
(Modifié par avenant du 19 janvier 1999 étendu et par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)*

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature par les organisations syndicales et patronales sauf les dispositions nécessitant une extension.

Les clauses du présent accord s'imposent pour tous les nouveaux accords conclus, à compter de sa signature.

Pour les accords antérieurs, elles prendront effet au début du premier cycle d'annualisation suivant la conclusion du présent avenant.

A défaut, elles s'appliquent à la première date anniversaire de l'accord d'entreprise.

Article 32 Extension

(ancien article 28 renuméroté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe

Arrêté d'extension du 10 mai 2001 de l'avenant du 18 septembre 2000 à l'accord relatif à la réduction du temps de travail du 29 juillet 1998 dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes

Journal officiel du 26 mai 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 13 août 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes du 2 juillet 1980 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant du 18 septembre 2000 à l'accord du 29 juillet 1998 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 novembre 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Arrête :

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes du 2 juillet 1980, tel que complété par l'avenant no 24 du 23 mai 1989, les dispositions de l'avenant du 18 septembre 2000 à l'accord du 29 juillet 1998 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

— du terme : «éventuel» figurant dans le membre de phrase : «l'employeur devra verser un complément éventuel de

rémunération» au premier tiret du point 2 (entrée ou sortie des effectifs en cours d’annualisation) de l’article 8 (lis-sage des salaires) ;

— des deux derniers alinéas de l’article 8 susmentionné.

L’article 3 (annualisation des horaires) est étendu sous réserve que le droit à repos compensateur des salariés n’ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période, prévu à l’alinéa 5 de l’article L. 212-8 du code du travail, soit précisé au niveau de l’entreprise.

Le sixième alinéa de l’article 3 susmentionné est étendu sous réserve du respect de l’article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail.

La première phrase du dixième alinéa de ce même article 3 est étendue sous réserve que l’accord d’entreprise mettant en place l’annualisation prévoie les conditions de changement des calendriers individualisés, conformément à l’article L. 212-8, alinéa 9, du code du travail.

La deuxième phrase du dixième alinéa de ce même article 3 est étendue sous réserve du respect des dispositions des articles L. 212-13, alinéa 1, et L. 117 bis-3 du code du travail.

Le cinquième alinéa de l’article 8 (lissage des salaires) est étendu sous réserve de l’application de l’article L. 212-8, alinéa 11, du code du travail.

Le premier point du second tiret du point 2 (entrée ou sortie des effectifs en cours d’annualisation) de l’article 8 susmentionné est étendu sous réserve de l’application de l’article L. 145-2 du code du travail relatif à la détermination de la fraction saisissable des rémunérations.

Le deuxième point du second tiret du point 2 de l’article 8 susmentionné est étendu sous réserve de l’application de l’article L. 212-8, alinéa 11, du code du travail.

Le premier alinéa du point 2 (attribution des jours de repos supplémentaires sur l’année civile) de l’article 9 (octroi de jours de repos dans le cadre de la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve que l’accord d’entreprise prévu pour la mise en place de la réduction du temps de travail par attribution de jours de repos fixe les conditions dans lesquelles peut être réduit le délai de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, tel que prévu par l’article L. 212-9-II, alinéa 2, du code du travail.

L’article 9 quater (recours au travail intermittent) est étendu sous réserve que les entreprises du négoce et de l’industrie des produits du sol, engrains et produits connexes figurent sur la liste fixée par le décret prévu par l’article L. 212-4-13, dernier alinéa, du code du travail et sous réserve qu’un accord complémentaire de branche ou d’entreprise détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les horaires de travail qui lui sont proposés.

Le paragraphe 2-2 de l’article 13 (encadrement) est étendu sous réserve qu’en application de l’article L. 212-15-3-III, alinéa 1, du code du travail, les conventions de forfait en jours ne soient conclues qu’avec des salariés ayant la qualité de cadre et pour lesquels la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu’ils exercent et du degré d’autonomie dont ils bénéficient dans leur emploi du temps.

Le paragraphe 2-2 susmentionné est étendu sous réserve qu’en application de l’article L. 212-15-3-I du code du travail un accord complémentaire de branche ou d’entreprise précise les catégories de cadres au sens de la convention collective susceptibles de bénéficier d’une convention individuelle de forfait en heures sur l’année.

Le point 1 (forfait annuel en jours) de l’article 13 bis (les conventions de forfait) est étendu sous réserve qu’en application de l’article L. 212-15-3-III, alinéas 1 et 2, du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d’entreprise précise les modalités de prise de journées ou demi-journées de repos, les modalités de suivi de l’organisation du travail des salariés concernés, de l’amplitude de leurs journées d’activité et de la charge de travail qui en résulte ainsi que les modalités concrètes d’application des dispositions relatives au repos hebdomadaire.

La dernière phrase de la rubrique (modalités de décompte) du tableau figurant au point 1 de l’article 13 bis susmentionné est étendue sous réserve de l’application des dispositions de l’article L. 212-15-3-III du code du travail.

Le point 2 (forfait annuel en heures) de l’article 13 bis précité est étendu sous réserve qu’un accord complémentaire de branche ou d’entreprise fixe, conformément à l’article L. 212-15-3-II, alinéa 1, du code du travail, la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi.

La rubrique (modalités d’aménagement du temps de travail) du tableau figurant au point 2 de l’article 13 bis susmentionné est étendue sous réserve de l’application des dispositions de l’article L. 212-15-3-II du code du travail.

Le dernier alinéa de l’article 15 (temps du travail effectif au sein de la branche professionnelle) est étendu sous réserve de l’application des dispositions de l’article L. 212-15-3-II, alinéa 2, du code du travail duquel il résulte que le caractère itinérant du salarié doit constituer une composante structurelle et prédominante de son activité.

Le troisième alinéa de l’article 20 (effet sur les salariés à temps partiel) est étendu sous réserve de l’application de l’article L. 212-4-2, alinéa 2, du code du travail.

Le premier point du a du 2 (entreprises n'ayant pas conclu un accord RTT avant le 1er février 2000) de l'article 26 (entreprises concernées) est étendu sous réserve du respect des dispositions des alinéas 1 et 2 du paragraphe V de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000. Il en résulte que pour ouvrir droit à l'allégement l'accord d'entreprise doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés. À défaut, une consultation du personnel peut être organisée et, pour ouvrir droit à l'allégement, l'accord d'entreprise doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

L'article 27 (réduction du temps de travail par étapes) est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa du paragraphe I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, qui organise la réduction du temps de travail par étapes pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à vingt salariés.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Avenant n° 4 du 6 juillet 2006

[Étendu par arr. 19 mars 2007, JO, 3 avr.]

Préambule

La loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des PME prévoit notamment l'extension du forfait annuel en jours à certains salariés non cadres dont l'organisation du temps de travail répond à des conditions spécifiques.

Vu l'accord de branche du 29 juillet 1998 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et ses avenants qui prévoit notamment la possibilité de conclure des forfaits annuels en jours, les partenaires sociaux ont négocié le présent avenant pour adapter ces nouveaux moyens d'organisation du temps de travail et permettre aux salariés relevant de la convention collective qui le souhaitent d'en bénéficier, dans les entreprises ayant réduit le temps de travail.

Ces dispositions peuvent être mises en place directement par les entreprises ayant réduit le temps de travail par accord d'entreprise, après consultation des représentants du personnel ou à défaut par information des salariés.

Elles peuvent également être adoptées par accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui pourra y déroger mais en aucun cas dans un sens moins favorable aux salariés.

En l'absence de délégués syndicaux, la négociation peut avoir lieu avec des représentants élus du personnel ou avec un salarié mandaté en application des dispositions de l'accord de branche du 4 mars 2005 relatif à la négociation collective.

Chapitre I

Extension du forfait annuel en jours

Le forfait annuel en jours pourra être proposé à certains salariés non cadres dans le respect des conditions précisées aux articles suivants.

Article 1

Salariés non cadres concernés

Outre les cadres déjà visés dans l'accord de branche du 29 juillet 1998 et ses avenants, le forfait annuel en jours pourra s'appliquer aux salariés non cadres répondant aux conditions légales inscrites à l'article L. 212-15-3 du Code du travail.

Sont visés notamment pour la branche :

- les salariés itinérants non cadres dont la définition figure à l'accord de branche du 29 juillet 1998,
 - les agents de maîtrise et techniciens,
- qui répondent aux conditions légales ci-dessus référencées.

Article 2

Conditions de mise en place

Le salarié doit avoir donné son accord individuellement et par écrit.

Pour les salariés en place, ceci suppose qu'un avenant au contrat de travail doit être conclu.

La rémunération stipulée à la convention de forfait est fixée librement entre les parties.

Cependant une contrepartie minimale fixée à 10 % du salaire moyen calculé sur les 12 derniers mois précédant la modification du contrat sera ajoutée au salaire réel de base perçu par le salarié au moment du passage au forfait annuel en jours.

Article 3 **Gestion du forfait**

Le mode de gestion de ce forfait est le même que celui utilisé pour les cadres autonomes tel que prévu à l'article 13 bis point 1 de l'accord de branche du 29 juillet 1998 relatif au forfait annuel en jours :

- plafond applicable au nombre de jours annuels travaillés dans la limite posée par l'article L. 212-15-3 du Code du travail,
- décompte des jours travaillés et non travaillés,
- prise des repos par journée ou demi-journée,
- contrôle,
- dépassement du plafond,
- repos obligatoires....

(*Al. exclu de l'extension par 19 mars 2007, JO 3 avr.) En cas de nécessité de faire face à des périodes de pointe, ces salariés peuvent être pris en compte dans les demandes de dérogation au repos hebdomadaire.*

Chapitre II **Dispositions générales**

Article 4 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se revoir dans un délai de 2 ans à compter de sa signature pour faire le bilan du présent accord et y apporter d'éventuels aménagements en fonction de ce bilan et des évolutions législatives ou réglementaires.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l'administration avec une date d'effet au 1^{er} juillet 2006.

Article 5 **Révision et dénonciation**

Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 132-8 du Code du travail.

Article 6 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Accord du 26 janvier 2000

[Étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000]

Considérant la loi 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail,

Considérant la décision n° 99-423 DC du Conseil Constitutionnel du 13 janvier 2000,

les parties signataires conviennent d'adopter les articles suivants qui seront d'application directe.

Article 1

Dans toutes les entreprises de plus de 20 salariés, n'ayant pas mis en place les 35 heures, les heures effectuées au-delà de 35 heures et jusqu'à la 39^{ème} heure incluse donneront lieu, à compter du 1^{er} février 2000, à une bonification de 10 % sous forme de majoration de salaire au profit des salariés.

La dite bonification sera portée, dans les mêmes conditions, à 25 % à partir du 1^{er} janvier 2001.

Article 2

Dans toutes les entreprises de 1 à 20 salariés, n'ayant pas mis en place les 35 heures, les bonifications telles que prévues à l'article 1 pour les entreprises de plus de 20 salariés seront appliquées, aux échéances du 1^{er} janvier 2002 pour les 10 % et 1^{er} janvier 2003 pour les 25%.

Article 3

Les dispositions prévues aux articles 1 et 2 sont conclues pour les échéances légales en vigueur au moment de la signature du présent accord et sous réserve des modifications à caractère législatif, réglementaire ou conventionnelle.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 26 septembre 2019

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du négoce agricole ;

Fédération Nationale des syndicats de négociants en pommes de terre et légumes en gros.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant 9 déc. 2021, étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 17 févr., applicable à compter de la date d'inscription de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNA ;

FNNPAOEL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Préambule

Considérant les nombreuses évolutions légales et jurisprudentielles relatives à la mise en place et au suivi des forfaits annuels en jours intervenues depuis quelques années, notamment avec la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont estimé qu'il était nécessaire de réviser le dispositif existant dans la branche, afin de sécuriser les entreprises et leurs salariés ayant recours à ce mode d'organisation du temps de travail.

Par le présent accord, ils entendent fixer un cadre précisant les conditions de mise en place et de suivi de ces forfaits, tout en apportant certaines garanties permettant de préserver la santé et le droit au repos des salariés concernés.

Dans ce contexte, ils sont par ailleurs convenus de faciliter la mise en place de conventions de forfait annuel en jours dans l'ensemble des entreprises de la branche en permettant une application directe des dispositions prévues par le présent accord.

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions existant dans la branche en matière de forfaits annuels en jours.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord ayant vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Il s'applique sans effet sur les accords d'entreprise en vigueur et ayant le même objet.

Article 2 **Mise en place des conventions de forfait annuel en jours**

Il est rappelé que ces conventions permettent la rémunération des salariés cadres ou non cadres, répondant aux

conditions rappelées à l'article 3 du présent accord, sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement.

Le salarié doit avoir donné son accord individuellement et par écrit.

Pour les salariés en place, ceci suppose la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

La rémunération stipulée à la convention de forfait est fixée librement entre les parties.

Cependant, pour les salariés en place, une contrepartie minimale fixée à 10 % du salaire moyen calculé sur les 12 derniers mois précédent la modification du contrat sera ajoutée au salaire réel de base perçu par le salarié au moment du passage au forfait annuel en jours.

La convention de forfait précise notamment :

- les raisons qui motivent la conclusion d'une convention de forfait, compte tenu de l'autonomie et des missions exercées par le salarié;
- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la rémunération correspondant au forfait ;
- un rappel des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Article 3 Salariés concernés

Les salariés susceptibles de conclure des conventions de forfait annuel en jours sont :

— les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont visés les cadres au sens de la sous annexe C des annexes 1 et 2 de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes, dès lors que la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

— les salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont visés pour la branche :

- les salariés itinérants non-cadres dont la définition figure à l'accord de branche du 29 juillet 1998, soit les salariés itinérants qui passent plus de 30 % de leur temps de travail en dehors de l'entreprise ;
- les agents de maîtrise et techniciens relevant au moins du Niveau II de la classification ; qui répondent aux conditions légales ci-dessus référencées.

Les partenaires sociaux rappellent que seuls les salariés autonomes peuvent conclure des conventions de forfaits annuels en jours, ce qui exclut notamment, de fait, la possibilité de conclure des conventions de forfaits annuels en jours avec des ouvriers ou des employés.

Dans tous les cas, la convention de forfait conclue doit préciser en quoi les missions réellement exercées par le salarié répondent bien aux conditions rappelées ci-dessus.

Les parties conviennent expressément que la validité des conventions de forfait jours conclues sous l'empire de l'avenant du 6 juillet 2006 avec des techniciens et agents de maîtrise d'un niveau inférieur au Niveau II de la classification, répondant aux dispositions légales, n'est pas remise en cause par le présent accord.

Article 4 Période de référence du forfait et nombre de jours travaillés

4.1 Période de référence du forfait

La période de référence du forfait peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois.

4.2 Détermination du nombre de jours travaillés

Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de repos au titre du forfait annuel en jours, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail et un droit intégral à congés payés, 218 jours, incluant la journée de solidarité.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Article 5 **Modalités de décompte et de suivi du temps de travail**

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de journées travaillés.

Le décompte des journées travaillées se fait par auto-déclarations des salariés concernés (Exemple en Annexe 1).

Ces auto-déclarations précisent notamment les jours travaillés, le positionnement des jours de repos et des jours de congés payés.

L'employeur peut, sans préjudice de la disposition précédente, déterminer une plage horaire correspondant au moins au repos quotidien, sans que cela ne remette en question l'autonomie dont le salarié dispose dans l'exercice de ses missions et l'organisation de son emploi du temps.

Il tient régulièrement à jour une fiche de contrôle basée sur les auto-déclarations des salariés concernés.

Une récapitulation annuelle du nombre de jours travaillés doit être établie par l'employeur (Exemple en Annexe 2).

Celle-ci peut être réalisée à partir de tous supports, le document résultant de cette récapitulation devant être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois ans.

Article 6 **Organisation des jours de repos**

Le nombre de jours ou de demi-journées de repos au titre du forfait annuel en jours est déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Les repos peuvent être pris par journées ou par demi-journées.

Ils peuvent également être affectés à un compte épargne temps.

Les salariés qui le souhaitent peuvent renoncer à une partie des jours de repos dans la limite de 230 jours travaillés, sous réserve de l'acceptation de l'employeur.

Cette renonciation fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail du salarié précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation, la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte ainsi que le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

Article 7 **Durée du travail, surveillance de la charge de travail et temps de repos**

Les salariés amenés à conclure des conventions de forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail, comme aux autres dispositions du code du travail reposant sur un calcul en heures d'une durée de travail, mais ils sont soumis aux repos obligatoires de 11 h par jour et 35 h par semaine.

Il est expressément rappelé que ces repos obligatoires, d'ordre public, sont des minima et qu'en tout état de cause, l'amplitude et la charge de travail des salariés occupés en forfait annuel en jours doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés, afin de leur permettre de concilier vie professionnelle et vie privée.

L'employeur doit donc veiller à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Il s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

L'amplitude et la charge de travail des salariés en forfait jours devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

En cas d'événements ayant pour effet d'accroître de façon inhabituelle la charge de travail d'un salarié, ou si un salarié constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter les durées minimales de repos, pour quelque motif que ce soit, il lui appartient, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans l'exercice de ses fonctions, d'en avertir sans délai la Direction, afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter ces durées soit mise en œuvre.

L'employeur procède simultanément à une étude de la charge de travail, afin de déterminer les causes d'accroissement de celle-ci et d'apporter les aménagements nécessaires.

Le salarié ayant conclu une convention annuelle de forfait en jours bénéficie, chaque année, d'au moins un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées notamment :

- l'organisation et sa charge de travail,
- l'amplitude de ses journées d'activité,
- l'organisation du travail dans l'entreprise,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,

— ainsi que sa rémunération.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés à prendre le cas échéant.

Article 8 **Droit à la déconnexion**

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, les salariés bénéficient d'un droit à la déconnexion. Chaque entreprise devra étudier la mise en place d'outils spécifiques au regard de ses besoins, de sa taille et de son organisation.

L'employeur doit donc veiller à instaurer des mesures permettant une régulation de l'utilisation des outils numériques et de communication afin d'assurer le respect des temps de repos et de congés des salariés ainsi que l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, à défaut d'accord d'entreprise, l'employeur est tenu d'élaborer une charte, qu'il soumet à l'avis des représentants du personnel.

Ce document prévoit notamment des actions de formation et de sensibilisation des salariés à l'usage des outils numériques à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction.

Pour les autres entreprises, les modalités d'exercice par le salarié de ce droit sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés.

Les entreprises de la branche sont en particulier encouragées à adopter de bonnes pratiques et à les faire appliquer par leurs collaborateurs concernant l'utilisation de la messagerie professionnelle visant à respecter notamment les temps de repos et d'absence.

L'entreprise pourra ainsi fixer des règles d'utilisation des outils numériques à respecter en dehors des horaires de travail telles que :

- l'établissement de règles concernant l'envoi et la gestion des mails avec notamment, pour limiter la surcharge d'informations, une réflexion sur les destinataires en copie,
- une mention sur les mails expédiés relative au traitement des messages reçus hors temps de travail et aux délais de réponse,
- une généralisation des messages d'absence notamment pendant les périodes de congés.

En cas d'événements ayant pour effet d'amener un salarié à utiliser de façon inhabituelle des outils numériques pendant ses temps de repos ou de congés pouvant avoir des impacts sur sa santé ou sa vie personnelle et familiale, il lui appartiendra d'en avertir la Direction, afin qu'une solution alternative lui permettant de préserver son droit au repos soit mise en œuvre.

Par ailleurs, il est rappelé qu'aucun salarié ne pourra être sanctionné pour ne pas avoir lu et/ou répondu à des emails professionnels reçus pendant une période de repos ou de congé, en application des dispositions légales.

Article 9 **Incidence des absences**

Mod. par Avenant 9 déc. 2021, étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 17 févr., applicable à compter de la date d'inscription de son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNA ;

FNNPAOEL

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

9-1 **Impact sur le nombre de jours travaillés**

Conformément aux dispositions légales, les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif (congé maternité, maladie ou accident d'origine professionnelle...) sont prises en compte au titre des jours travaillés et ne doivent pas faire l'objet de récupération.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif ne sont pas prises en compte au titre des jours travaillés et réduisent proportionnellement le nombre de jours de repos.

9-2 **(Avenant 9 déc. 2021, étendu) - Impact sur la rémunération**

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la retenue sur la rémunération du salarié, par journée d'absence,

est déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur.

La retenue correspondant à chaque jour d'absence est calculée sur la base du salaire journalier, lequel correspond au salaire forfaitaire annuel divisé par le nombre de jours devant être travaillés fixé dans l'accord (218 jours), augmenté des jours de congés payés, des jours fériés rémunérés non travaillés, des jours de repos et des éventuels jours de repos conventionnels.

Si l'absence donne lieu à une retenue sur rémunération, le plafond de jours travaillés est réduit du nombre de jours non rémunérés.

Article 10 **Impact des entrées et sorties en cours d'année**

Mod. par Avenant 9 déc. 2021, étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 17 févr., applicable à compter de la date d'inscription de son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNA ;

FNNPAOEL.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

10-1 **Impact sur le nombre de jours travaillés**

En cas d'embauche ou de sortie en cours d'année, le forfait de 218 jours est proratisé en fonction du nombre de mois travaillés.

10-2 **(Avenant 9 déc. 2021, étendu) - Impact sur la rémunération**

La rémunération des salariés soumis à la convention de forfait annuel en jours est fixée sur une base annuelle forfaitaire indépendamment du nombre de jours travaillés par mois.

Il est rappelé que la rémunération est lissée sur les douze mois de l'année.

En cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, la rémunération est définie à due concurrence sur la base du nombre de jours travaillés ou à travailler au cours de la période de référence.

En cas de départ en cours d'année, le nombre de jours excédentaires ou déficitaires au jour du départ de la société donne lieu à une régularisation salariale, sur la base du salaire journalier déterminé à l'article 9-2.

Dans le cas où le nombre de jours travaillés est supérieur au nombre de jours qui auraient dû être travaillés, une régularisation de la rémunération interviendra sur le solde de tout compte. Dans le cas où le nombre de jours travaillés est inférieur au nombre de jours qui auraient dû être travaillés, une retenue, correspondant au trop-perçu, interviendra sur le solde de tout compte.

Article 11 **Rôle des représentants du personnel**

Le Comité d'entreprise, s'il existe, ou, le cas échéant, le Comité Social et Economique, est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits annuels en jours ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 12 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 14 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales auprès des services du ministre chargé du travail.

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

Article 15
Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'inscription de son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Annexe 1 : Exemple fiche de décompte pour les salariés au forfait jours

Année : _____
Nom du salarié : _____

Forfait annuel : _____ Jours
Mois : _____ Année : _____

	Date	Jours travaillés*	Jours Repos*	Jours de CP*	Maladie en jours	Autres absences*	Indiquer le motif de l'absence**
Vendredi	01						
Samedi	02						
Dimanche	03						
Lundi	04						
Mardi	05						
Mercredi	06						
Jeudi	07						
Vendredi	08						
Samedi	09						
Dimanche	10						
Lundi	11						
Mardi	12						
Mercredi	13						
Jeudi	14						
Vendredi	15						
Samedi	16						
Dimanche	17						
Lundi	18						
Mardi	19						
Mercredi	20						
Jeudi	21						
Vendredi	22						
Samedi	23						
Dimanche	24						
Lundi	25						
Mardi	26						
Mercredi	27						
Jeudi	28						
Vendredi	29						
Samedi	30						
Total Mensuel							

Etat de votre compteur "jour" à la fin du mois courant

CP	<input type="text"/>
Jour de Repos	<input type="text"/>

Signature du salarié

Rappel : la durée du repos quotidien est d'au moins 11h consécutives.

* : Pour une demi-journée de travail indiquer : 0,5 - Pour une journée de travail indiquer : 1

** : Congés maternité ou paternité, déménagement, événements familiaux, ...

A REMPLIR PAR LE SALARIE ET A REMETTRE LE xx DE CHAQUE MOIS A L'EMPLOYEUR

Annexe 2 : Tableau de suivi annuel pour cadres en forfait jours

(à établir par l'employeur)

Nom du salarié : Année :
Forfait :

MOIS	JOURS TRAVAILLES	JOURS DE REPOS	CONGES PAYES EN JOURS	MALADIE EN JOURS	AUTRES ABSENCES EN JOURS	OBSERVATIONS
JANVIER						
FEVRIER						
MARS						
AVRIL						
MAI						
JUIN						
JUILLET						
AOUT						
SEPTEMBRE						
OCTOBRE						
NOVEMBRE						
DECEMBRE						
TOTAL						

Signature Employeur :

Signature Salarié :

Contrat de travail intermittent Accord du 11 juillet 2001

[Étendu par arrêté du 28 mars 2003, JO 9 avril 2003]

L'avenant du 18 septembre 2000 à l'accord de branche du 29 juillet 1998, étendu par un arrêté du 10 mai 2001 prévoit dans son article 9 quater le recours au contrat de travail intermittent.

Considérant les dispositions des articles L. 212-4-12 à L.212-4-15 du Code du travail, les entreprises relevant de la Convention Collective du Négoce des produits du Sol, Engrais et produits connexes, peuvent conclure des contrats de travail intermittent.

Le présent accord a pour objet de fixer les règles pour la rédaction de ces contrats et d'apporter les précisions complémentaires demandées lors de l'extension de l'avenant du 18 septembre 2000 à l'accord de branche du 29 juillet 1998.

Article 1 **Clauses obligatoires du contrat de travail**

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée, obligatoirement écrit et dans lequel devront figurer les éléments suivants:

Qualification du salarié

Il appartient à l'entreprise de faire référence à la grille de classification de la CCN.

Salaire

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

Durée

La durée annuelle minimale de travail sera d'au moins 800 h sur une période de 12 mois consécutifs. Les heures dépassant cette durée minimale ne pourront excéder le tiers de cette même durée, sauf accord des salariés.

Cette disposition ne s'oppose pas à la conclusion d'un contrat portant sur une durée inférieure avec des salariés exerçant déjà une autre activité leur permettant d'atteindre 800 h, ou sur demande expresse des intéressés.

Périodes de travail et la répartition des heures

Les parties conviennent de distinguer deux catégories de contrat de travail intermittent :

1 - Contrat prévoyant des périodes de travail définissables avec précision et liées à des variations ou des contraintes saisonnières d'activité.

Ce contrat de travail intermittent prévoira des périodes travaillées, par année, en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes.

2 - Contrat prévoyant des périodes de travail qui ne peuvent être fixées avec précision.

Ce contrat de travail intermittent sans périodes fixées ne pourra s'appliquer que sous réserve que les entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes figurent sur la liste fixée par le décret prévu à l'article L. 212-4-13 du Code du travail.

Ce contrat de travail intermittent devra prévoir, à titre indicatif, des périodes de travail liées à des variations ou à des contraintes saisonnières d'activité dont les dates de début et de fin ne peuvent être fixées avec précision au contrat. Dans ce cas, il devra comporter, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail :

- D'une part, la nature des travaux saisonniers pour lesquels le salarié est employé et préciser la date approximative à laquelle le salarié est susceptible de commencer chaque période,
- D'autre part, un délai de notification de la date du début de chaque période de disponibilité telle que précisée par le contrat du travail, d'au moins 8 jours avant la date de prise d'effet. En cas de circonstances exceptionnelles, il sera fait application de l'article 5 relatif au délai de prévenance dans le cadre de l'annualisation de l'accord de branche du 29 juillet 1998.

Il est précisé que le salarié pourra refuser les horaires de travail qui lui sont proposés s'il exerce déjà une autre activité à cette période-là.

Dans la limite de la durée minimale fixée au contrat, le salarié ne pourra refuser plus de deux fois par année civile les périodes et horaires proposés.

Dispositions communes aux deux catégories de contrat

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.

Ces heures sont rémunérées au taux normal, ou au taux majoré selon le cas.

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

Article 2 **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 conventionnelles pour heures supplémentaires, dimanches et jours fériés. Il bénéficiera par ailleurs du différentiel RTT proratisé si ce dernier a été mis en place par accord RTT dans l'entreprise.

Un lissage de la rémunération est possible. Cette dernière se calculera sur la base du douzième de la durée minimale prévue au contrat. Le paiement 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 ou

conventionnelles pour heures supplémentaires dimanches et jours fériés. Il bénéficiera par ailleurs du différentiel RTT proratisé si ce dernier a été mis en place par accord RTT dans l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant le 31 décembre de chaque année, il sera procédé suivant le cas soit à un versement complémentaire, soit à une imputation sur les sommes dues de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et des temps de travail réellement effectués.

L'entreprise pourra également adopter le principe de versement d'une rémunération mensuelle brute calculée en fonction du nombre d'heures effectuées sur le mois et du taux horaire fixé au contrat.

Article 3 **Autres dispositions**

A�antages

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.

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

Congés payés

Les modalités de la prise de congés payés sont définies individuellement au contrat de travail, dans le cadre des dispositions collectives applicables à l'entreprise. Ils seront pris en dehors des périodes de travail.

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

Absences

Toute absence pendant les périodes travaillées, que celle-ci donne lieu à rémunération ou non, sera comptabilisée pour le nombre d'heures qui auraient été réellement effectuées en fonction du planning.

Article 4 **Priorité d'affectation**

Le salarié en contrat intermittent bénéficiera d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet ressortissant de sa qualification professionnelle qui seraient créés ou qui deviendraient vacants. La liste de ces emplois lui sera communiquée préalablement à leur attribution à d'autres salariés.

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 5 **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 partiel annualisé conclus dans le cadre de la loi quinquennale demeurent en vigueur et ce, conformément aux discussions des articles 43 III de la loi quinquennale et 14 II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 6 **Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant du 7 mai 2019

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter de la date d'inscription de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFDT.

Préambule

Considérant l'article L. 3123-38 du Code du Travail, qui précise qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu, doit définir les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent,

Considérant que l'accord du 11 juillet 2001 relatif au contrat de travail intermittent, actuellement applicable dans la branche, fixe les règles entourant le recours à ce type de contrat mais ne précise pas les emplois permanents qui peuvent être pourvus,

Les partenaires sociaux de la branche sont convenus de lister ces emplois par le biais du présent avenant.

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant s'appliquant à l'ensemble des entreprises de la branche susceptibles de conclure des contrats de travail intermittent, les partenaires sociaux précisent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 Catégories d'emplois permanents

Les emplois susceptibles d'être pourvus par des contrats de travail intermittent sont notamment les suivants :

- Chauffeurs livreurs
- Personnel d'exploitation (magasiniers, personnel de silo, manutentionnaires, caristes)
- Opérateurs et conducteurs de ligne

Article 4 Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 6 Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé dans les conditions légales auprès des services du ministre chargé du travail.

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

Article 7 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à la date d'inscription de son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Compte épargne-temps Accord du 6 juillet 2006

[*Non étendu, en vigueur le lendemain de son dépôt, soit le 14 nov. 2006 avec date d'effet au 1^{er} juill. 2006]*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du négoce agricole ;

Fédération nationale du légume sec ;

Fédération nationale des syndicats de négociants en pommes de terre et légumes en gros.

Syndicat(s) de salarié(s) :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
CGE-CGC.*

Préambule

Le régime du compte épargne-temps a été modifié par la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise. Son mode d'alimentation et ses règles d'utilisation ont été assouplies.

Le présent accord vise à permettre la mise en application de ces nouvelles dispositions au sein des entreprises relevant de la Convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes qui le souhaitent. Il est appelé à régir tous les comptes épargne-temps mis en place à compter de sa signature sous réserve de la parution des décrets d'application.

Il s'inscrit dans le prolongement de l'accord de branche du 29 juillet 1998 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, de ses avenants, et dans le cadre de l'accord de branche du 4 mars 2005 sur la négociation collective.

Article 1 Objet du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps permet aux salariés sur la base du volontariat, conformément à l'article 6 du présent accord, de cumuler des droits dont les conditions d'utilisation sont définies dans le présent accord.

Article 2 Mise en place

Le compte épargne-temps peut être mis en place par le biais du présent accord, unilatéralement par application directe, ou par accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui pourra y déroger mais en aucun cas dans un sens moins favorable aux salariés.

En l'absence de délégués syndicaux, la négociation peut avoir lieu avec des représentants élus du personnel ou avec un salarié mandaté en application des dispositions de l'accord de branche du 4 mars 2005 relatif à la négociation collective.

Article 3 Salariés bénéficiaires

Tous les salariés appartenant à une entreprise appliquant le présent accord pourront bénéficier d'un compte épargne-temps dès lors qu'ils justifieront d'une ancienneté minimale de un an.

Article 4 Alimentation du compte épargne-temps

4-1

Alimentation du compte épargne temps à l'initiative du salarié

Les salariés peuvent alimenter leur compte épargne-temps en y affectant tout ou partie :

- des heures de repos acquises au titre du repos compensateur de remplacement prévu à l'article L. 212-5 du code du Travail ou du repos compensateur légal prévu à l'article L. 212-5-1 du code du Travail,
- des jours de repos accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail : jours de RTT et jours de repos des cadres soumis à un forfait annuel en jours,
- des heures effectuées au-delà de la convention de forfait en heures pour les salariés qui en relèvent.

L'entreprise pourra limiter le nombre de jours de repos affectés au compte épargne-temps par an et élargir les sources d'alimentation du compte épargne-temps après consultation des représentants du personnel ou à défaut des salariés.

4-2

Alimentation du compte épargne temps à l'initiative de l'employeur

Les entreprises concernées par le présent accord connaissent de par leur nature des variations cycliques d'activité pouvant conduire les salariés à effectuer des heures supplémentaires sur certaines périodes.

Les heures effectuées au-delà de la durée collective de travail pourront, à l'initiative de l'employeur, alimenter le compte épargne temps des salariés.

Dans ce cas, elles sont majorées à un taux applicable au salaire horaire de base.

Le taux minimum prévu, à défaut d'un taux différent stipulé dans un accord d'entreprise, est égal au taux minimum légal de majoration des heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Les droits acquis correspondant à ces heures pourront être également utilisées collectivement par l'employeur pour faire face à des périodes de baisse d'activité.

Dans ce cas, les institutions représentatives du personnel présentes dans l'entreprise seront informées au minimum 15 jours avant l'application de cette période de chômage partiel.

4-3

Modalités d'alimentation du compte épargne-temps par le salarié

Le salarié qui souhaite alimenter son compte épargne-temps en fait la demande, par écrit, à l'entreprise selon les modalités qu'elle a définies. Il lui fait connaître les éléments qu'il entend affecter à son compte épargne-temps dès que son droit est acquis.

Article 5

Utilisation du compte épargne-temps

5-1

Délai d'utilisation des droits

Les droits acquis sur le compte épargne temps devront être utilisés au plus tard cinq ans après la date de première affectation d'éléments sur le compte.

Ce délai de 5 ans peut être prolongé en cas d'absences pour congés de maternité, pour arrêt maladie de plus de 3 mois, pour congé parental. Dans ce cas, la prolongation sera de la même durée que la période d'absence.

Pour les salariés ayant atteint l'âge de 50 ans et plus, avant l'ouverture du plan ou en cours de plan, le délai d'utilisation peut se prolonger au-delà de 5 ans.

5-2

Congés indemnisés

Les salariés peuvent utiliser, à leur seule initiative, leur compte épargne-temps pour indemniser tout ou partie des congés et aménagements suivants :

- congé sabbatique,
- congé pour création d'entreprise,
- congé parental d'éducation,
- congé de solidarité internationale,
- passage à temps partiel,
- cessation progressive ou totale d'activité
- tout congé sans solde notamment lié au mariage, divorce, invalidité, chômage du conjoint...

5-3

Rémunération immédiate

Les droits affectés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés à la demande écrite des salariés pour compléter leur rémunération, dans la limite des droits acquis dans l'année.

5-4

Constitution d'une épargne

Les droits du compte épargne-temps peuvent être utilisés à la demande écrite des salariés pour alimenter, dans les limites définies par la loi :

- un plan d'épargne entreprise (PEE) défini par l'articleL. 443-1 du code du Travail,
- un plan d'épargne interentreprises défini par l'articleL. 443-1-1, du code du Travail,
- un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) défini par l'articleL. 443-1-2 du code du Travail.

Ils peuvent être utilisés pour financer des prestations de retraite supplémentaires à caractère collectif et obligatoire dans le cadre d'un dispositif de retraite supplémentaire d'entreprise tel que visé à l'articleL. 911-1 du code de la Sécurité Sociale.

Les droits du compte épargne-temps peuvent également permettre de racheter des annuités de cotisations au régime de base d'assurance vieillesse telles que définies à l'articleL. 351-14-1 du code de la Sécurité Sociale. Sont visées ici notamment les années d'études supérieures ou années ayant donné lieu à un versement de cotisations insuffisant pour valider quatre trimestres d'assurance.

5-5 *Modalités d'utilisation*

Le salarié qui souhaite utiliser les droits sur son compte épargne temps doit en faire la demande par écrit auprès de son employeur en respectant les délais de prévenance suivants :

- pour un congé indemnisé :

m 2 mois pour une durée de congé inférieure à 12 jours ouvrables,

m 3 mois pour une durée de congé comprise entre 12 et 30 ouvrables,

m 4 mois pour une durée de congé supérieure à 30 jours ouvrables,

m 6 mois pour une durée de congé supérieure à 160 jours ouvrables.

Les dates de prise de congés sont toutefois définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié en dehors des périodes de pointe.

Toutefois, ce congé ne peut pas être accolé à d'autres congés ou jours de repos.

- pour une rémunération immédiate, en application de l'article 5-3, qui concerne, pour rappel, seulement les droits acquis dans l'année : 1 mois avant la date de versement demandée,

- pour une épargne libérée en application de l'article 5-4 : 2 mois.

Dans ce dernier cas, l'employeur peut demander un report au salarié si par sa demande, le volume de rémunération différée à verser dépasse 5 % de la masse salariale mensuelle.

Article 6 *Gestion du compte épargne-temps*

La gestion du compte épargne temps est assurée communément par l'employeur et le salarié.

L'entreprise pourra externaliser la gestion des comptes épargne temps après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, information de l'ensemble des salariés.

L'externalisation pourra concerner pour tout ou partie, la gestion administrative des comptes épargne temps des salariés, la gestion financière des provisions liées aux droits acquis sur les comptes et la gestion actuarielle des engagements de l'entreprise.

Les frais générés par la gestion externalisée du compte épargne temps sont supportés par l'entreprise.

Lors de la mise en application du présent accord, l'employeur assurera une information écrite jointe au bulletin dépaye reprenant l'ensemble des modalités d'utilisation du compte épargne temps.

L'employeur réalisera, par la suite, chaque année un état des droits acquis pour chaque salarié exprimés en jours et/ou en heures.

Article 7 *Modalités de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps*

Les jours de repos et les heures affectés au compte épargne-temps sont valorisés au salaire horaire de base ou journalier de base brut du salarié en vigueur au moment du versement effectif.

Article 8 *Plafond du compte épargne-temps*

Lorsque la conversion en unités monétaires des droits acquis sur le compte épargne-temps d'un salarié atteint le montant plafond défini par décret une indemnité équivalente lui est versée. Cette indemnité est calculée conformément aux dispositions de l'article 7 du présent accord.

Article 9 *Rupture du contrat et transfert du compte épargne-temps*

Lors de la rupture de son contrat le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant à la conversion monétaire des droits acquis calculée conformément aux dispositions de l'article 7 du présent accord.

En cas de mutation dans une entreprise du même groupe, le salarié peut demander le transfert de ses droits à condition que l'entreprise d'accueil dispose d'un dispositif de compte d'épargne temps.

Article 10 *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se revoir dans un délai de 2 ans, à compter de sa signature, pour faire le bilan du présent accord et y apporter d'éventuels aménagements en fonction de ce bilan et des évolutions législatives ou réglementaires.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l'administration avec une date d'effet au 1^{er} juillet 2006.

Article 11 Révision et dénonciation

*Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions légales.
Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 132-8 du Code du travail.*

Article 12 Dépôt

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales.

Travail de nuit

Avenant du 10 juillet 2002

[Étendu par arrêté du 4 décembre 2003, JO 19 décembre 2003 modifié par avenant du 27 janvier 2004,
étendu par arrêté du 8 juin 2004, JO 18 juin 2004]

Préambule

Considérant la loi n°2001-397 du 9 mai 2001, et les articles L. 213-1 et suivants du Code du travail,

Considérant l'article 50 de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes,

Les parties entendent préciser :

— que la nature de l'activité des entreprises de la branche telle que décrite dans le préambule de l'accord du 29 juillet 1998, qui suppose notamment :

- pour le négoce des pommes de terre au plan commercial (achat, vente), au plan de l'exécution (préparation, livraison),
- pour le négoce agricole au plan de l'exécution (réception de la collecte, approvisionnement, livraison, expédition, séchage...),
- et d'une manière générale l'optimisation des outils de production qui se doit d'être adaptée à la saisonnalité des activités,

conduit à ce que le travail de nuit soit un des modes d'organisation du travail indispensable pour assurer la continuité des services dans les entreprises de la branche,

— que le présent accord n'a pas pour objectif d'étendre une pratique qui existe déjà, mais vise à améliorer les conditions de travail des salariés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail,

— que le travail de nuit conserve un caractère exceptionnel, limité à certaines activités, ou certaines périodes, ou sur certains postes de travail : à titre d'exemple, et sans que cette liste soit considérée comme exhaustive : commerciaux-vendeurs, manutentionnaires, chauffeurs, magasiniers, conducteurs de silos et de séchoirs.

Les dispositions du présent accord bénéficient de la même façon aux salariés cadres et non cadres.

Et conviennent de substituer le présent avenant à l'article 50 de la Convention collective «travail de nuit».

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique, sous réserve de son extension, à toutes les entreprises de la branche. Les entreprises dans lesquelles un accord d'entreprise s'applique déjà devront se conformer au présent accord de branche. Les représentants du personnel seront informés, dans les conditions légales, du recours à des heures de travail de nuit.

Article 2 Définition de la période de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures, sauf accord d'entreprise conclu avec un Délégué syndical, ou à défaut avec l'autorisation de l'Inspection du travail après avis des délégués du personnel, prévoyant une période de neuf heures différente entre vingt et une heures et sept heures.

Article 3 Définition du travailleur de nuit habituel

Est considéré comme travailleur de nuit :

— en application de la définition légale tout salarié qui travaille au moins deux fois par semaine, et selon son

horaire habituel de travail, trois heures de son temps de travail quotidien dans la période de nuit. On entend par horaire habituel de travail, l'horaire du salarié qui, au cours des périodes normales - au sens des accords de branche, notamment celui du 29 juillet 1998 modifié par avenant -, travaille selon un horaire qui se répète d'une façon régulière d'une semaine sur l'autre, au moins deux fois par semaine et trois heures de son temps de travail quotidien dans la période de nuit,

ou

— tout salarié qui effectue sur une période de 12 mois consécutifs définie dans l'entreprise un volume minimal de 300 heures dans la période de nuit.

Les articles 4, 5, 6 et 7 du présent accord sont applicables aux travailleurs de nuit tels que définis au présent article.

Article 4 Durée du travail de nuit

4.1

S'agissant de la durée quotidienne du travail

- La durée quotidienne effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.
- Elle peut toutefois être portée :
 - à 10 heures de travail effectif pour les travailleurs de nuit exerçant l'une des activités visées ci-dessous :
 - activités de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution des prestations de transport,
 - activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.
 - activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié (notamment pour les chauffeurs), et en tout état de cause pour les dérogations prévues par décret.
 - à 12 heures par jour, pour les activités mentionnées à l'alinéa précédent, et exclusivement dans les périodes hautes ou de pointes telles que mentionnées dans le préambule de l'accord du 29 juillet 1998 ou dans le cas spécifique des équipes de suppléances, après autorisation de la Direction Départementale du travail, faisant suite à une demande de dérogation, lorsqu'elle est nécessaire.

Les salariés pour lesquels il est fait application de ces dérogations, doivent bénéficier d'un repos au moins équivalent au nombre d'heures effectuées, en application de ces dérogations, et excédant la durée quotidienne légale maximale pour le travail de nuit.

Lorsque ces dérogations sont utilisées en périodes hautes, de pointes, ou pour terminer une commande en fin de matinée ou en fin de journée, ou encore lorsque pour un salarié il n'est pas possible de savoir à priori qu'il sera qualifié de travailleur de nuit, ce repos ne peut pas objectivement être pris à l'issue de la période travaillée.

Dans ce cas, soit une récupération de ces heures de dérogation est organisée par l'entreprise en dehors des périodes hautes et de pointes, soit des temps de pause réguliers sont aménagés au moment où ces dérogations sont utilisées.

4.2

S'agissant de la durée hebdomadaire de travail

Compte tenu des caractéristiques énoncées précédemment, la durée hebdomadaire peut être portée à 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives.

4.3

S'agissant des temps de pause

Le travailleur de nuit dont la durée quotidienne de travail est supérieure ou égale à 6 heures consécutives devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes, et de 30 minutes si la durée quotidienne de travail est supérieure à 8 heures. Eu égard au caractère exceptionnel du travail de nuit, les parties conviennent que ce temps de pause sera rémunéré sur le taux horaire du minimum conventionnel, sans toutefois être considéré comme du temps de travail effectif.

Article 5 Compensation du travail de nuit

Compte tenu des contraintes et de la pénibilité qu'il représente, le travail de nuit fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :

Compensation en repos

Il est accordé aux travailleurs de nuit visés à l'article 3 du présent accord, un repos compensateur équivalent à 2% de chaque heure de nuit effectivement travaillée.

Majoration du salaire pour travail de nuit

Les heures accomplies pendant la période de nuit définie à l'article 2 ci-dessus ouvriront droit à une majoration du taux horaire de base conventionnel de 25%.

Article 6 **Conditions de travail des travailleurs de nuit**

6.1

L'entreprise s'assurera lors de son affectation au poste de nuit, que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

6.2

Pour le personnel travaillant de nuit, l'entreprise devra s'assurer, qu'il dispose, en cas de difficulté, d'un moyen de communication (biper, téléphone portable ou poste téléphonique accessible....)

6.3

Les travailleurs de nuit bénéficient comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au congé individuel de formation, et à la validation des acquis professionnelles (VAE).

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 au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 993-3 du Code du travail.

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.

6.4

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 s'il justifie d'obligations familiales impérieuses : garde d'un enfant ou prise en charge d'une personne dépendante. Les délégués syndicaux, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel seront tenus informés des emplois disponibles.

En ce qui concerne les femmes en état de grossesse ou ayant accouché, il sera fait application des dispositions légales prévues à l'article L. 122-25-11 du Code du Travail.

Le passage au statut de travailleur de nuit, au sens de l'article 3 du présent accord, d'un salarié travaillant uniquement de jour, est soumis à son accord express, sauf si le travail de nuit est prévu dans son contrat de travail. Le refus de ce dernier de la modification de son statut ne peut constituer un motif de licenciement.

6.5

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.

6.6

Pour les salariés ayant des mandats syndicaux ou de représentation du personnel, et travaillant de nuit, des dispositions particulières leur seront proposées, afin qu'ils puissent accomplir leurs mandats sans entraves ni contraintes.

Article 7 **Protection de la santé des travailleurs de nuit**

7.1

Les travailleurs de nuit bénéficieront d'une surveillance médicale particulière, avant leur affectation au poste et au moins une fois tous les 6 mois par la suite. Pour les travailleurs de nuit déjà en place, cette surveillance interviendra dans les 6 mois de la mise en application du présent accord.

Une attention particulière sera portée sur les postes présentant un risque pour la sécurité et/ou la santé des salariés.

7.2

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

Sous réserve des dispositions légales, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié déclaré inapte définitivement :

- s'il justifie par écrit l'impossibilité de lui proposer un poste de reclassement,
- ou si le salarié refuse par écrit le poste proposé.

Dans ce cas, et uniquement dans ce cas d'inaptitude du travailleur de nuit au travail de nuit, il est convenu que le salarié licencié bénéficiera des mêmes conditions financières que celles prévues dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Le CHSCT, le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel seront consultés et associés à la recherche de solutions de reclassement et au suivi de la démarche de reclassement. L'ANPE ou tout organisme compétent susceptible d'apporter des solutions de reclassement interne ou externe peut être associé à la démarche.

7.3

Le rapport annuel remis au CHSCT devra traiter du travail de nuit. Il présentera les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la protection des travailleurs de nuit.

Article 8

Définition des autres salariés travaillant de nuit sans être travailleur de nuit

(Modifié par avenant du 27 janvier 2004, étendu par arrêté du 8 juin 2004, JO 18 juin 2004)

8.1

Bien que n'étant pas considérés comme travailleurs de nuit, tels que visés à l'article 3 du présent accord, les parties s'entendent pour prendre en compte la situation des salariés :

- dont l'horaire habituel quotidien comporte des heures de nuit mais qui ne répondent pas à l'une des deux conditions résultant de la définition du travail de nuit visée à l'article 3 du présent accord,
- et/ou qui, au cours des périodes de pointes telles que prévues dans la branche, sont amenés à effectuer des heures de nuit, dans le cadre de l'horaire collectif prévu pour la période considérée, pour le service et/ou le site concerné(s).

Ces salariés bénéficient d'une majoration de 25%.

8.2

Les salariés travaillant exclusivement de jour qui ne répondent pas aux définitions des articles 3 et 8.1 et qui, à titre extraordinaire, pourraient être appelés à accomplir des heures de nuit, bénéficient d'une majoration de 50%.

Article 9

Date d'entrée en vigueur et extension

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} mai 2002 sous réserve de son extension.

Le parties s'engagent ainsi à demander cette extension dans les meilleurs délais.

Développement de la négociation collective

Accord du 4 mars 2005

[Étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 21 déc. applicable à compter du 1^{er} juillet 2004, sous réserve de son extension]

Préambule

Considérant la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative au dialogue social,

Considérant l'accord de branche du 29 juin 1998 relatif au développement de la négociation collective signé en application de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 et de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 sur le développement de la négociation collective, son avenant du 21 mai 1999 et l'accord du 4 avril 2002 reconduisant le dispositif,

Les parties constatent :

-
- que leur volonté de favoriser le développement de la négociation collective dans les entreprises adhérentes à la branche s'est traduite par 217 accords d'entreprise signés sur l'aménagement du temps de travail, et ayant reçu la validation de la Commission Nationale de Validation créée à cet effet,
 - que ces accords d'entreprise ont permis à plus de la moitié des salariés de la branche de bénéficier d'un aménagement du temps de travail,
 - que les conditions de négociation définies ont permis de développer le rôle des représentants du personnel ou des salariés mandatés dans les entreprises.

Les parties mettent ainsi en exergue le bilan positif des dispositifs de négociation mis en place dans la branche et reconnaissent la qualité d'accords collectifs à tous les accords d'entreprise signés en application de cet accord de branche.

Les parties expriment leur reconnaissance du rôle primordial des syndicats signataires de la négociation collective et des accords qui y sont rattachés, et leur attribuent un rôle préminent, non seulement dans la négociation du présent accord mais également dans sa gestion.

Prenant en compte les évolutions législatives et le bilan positif du précédent dispositif, les parties s'accordent pour consolider et développer la lettre et l'esprit de l'accord du 29 juin 1998 et de favoriser le développement de la négociation collective dans les entreprises adhérentes à la branche professionnelle signataire et de façon générale de renforcer le dialogue social permanent aux différents niveaux où il peut exister.

Chapitre I Articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprises

Article 1

Les parties conviennent que le présent accord se substitue à l'accord du 29 juin 1998. Il prévoit :

- la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, avec des représentants élus du personnel,
- la négociation avec un salarié mandaté par un syndicat.

Les accords conclus en application de présent accord de branche auront valeur juridique d'accords collectifs et sont régis par l'article L. 132-23 du code du travail.

Article 2

Les parties décident ainsi que la branche est le lieu privilégié de la négociation collective au sens de la régulation des relations contractuelles et de l'élaboration des garanties collectives minimales pour l'ensemble des salariés.

En conséquence les accords d'entreprise et d'établissement ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective nationale, de ses annexes, aux accords de branche, ou aux dispositions du Code du travail visées par l'article 43 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative au dialogue social ; le caractère plus ou moins favorable étant apprécié par les salariés et leurs représentants.

Chapitre II Négociation collective dans les entreprises avec les représentants élus du personnel

Article 3 Conditions de la négociation

Dans les entreprises ou établissements ne comportant pas de délégués syndicaux, quel que soit leur effectif, notamment eu égard au nombre de petites entreprises présentes dans le secteur, des accords collectifs peuvent être négociés avec les délégués du personnel, le comité d'entreprise et ou la délégation salariale unique.

Les thèmes ouverts à cette négociation dans les entreprises sont : l'organisation, l'aménagement du temps de travail, la durée du temps de travail, les relations contractuelles, la santé et la sécurité au travail, et d'une manière générale tous les thèmes sauf ceux relevant exclusivement, de par la loi, d'un accord de branche.

Ces accords devront être signés dans les conditions de majorité suivantes :

- signature de la majorité en nombre des représentants élus ayant voix délibérative ; en cas de partage des voix, celle du mieux élu l'emporte.

Le procès-verbal du vote sera annexé à l'accord.

Ces accords n'acquièrent la qualité d'accords collectifs de travail au sens de l'article L. 132-2 du Code du Travail, qu'après leur validation par la Commission Nationale de Validation (CNV) créée à cet effet.

Les accords non approuvés par la CNV sont réputés non écrits et n'auront en aucun cas la valeur d'un engagement unilatéral.

Article 4 **Commission Nationale de Validation**

La Commission Nationale de Validation (CNV) telle que prévue dans les accords de branche sus nommés est maintenue au sein de la branche, en tant que commission nationale paritaire de branche.

Elle est composée d'un membre par organisation syndicale de 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 conditions prévues au présent chapitre. Par validation on entend le contrôle de conformité des dits accords par rapport aux textes de la convention collective.

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

Le règlement intérieur de la CNV est précisé comme suit :

La commission nationale de validation (CNV) est chargée de valider les accords collectifs de travail négociés dans les entreprises.

Procédure de fonctionnement

La CNV est convoquée chaque fois que nécessaire.

Elle est composée des membres prévus au présent article.

Huit jours avant la date de la réunion, un exemplaire des accords à valider est adressé aux membres de la commission, par tout moyen. Cet exemplaire est accompagné du procès-verbal des élections des représentants du personnel pour chaque entreprise concernée.

Si un membre de la CNV est absent, il fera parvenir ses observations au secrétariat de la CNV au plus tard la veille de la réunion.

Il sera établi un procès-verbal de délibération pour chaque accord, signé par les membres présents. S'il y a lieu, le procès-verbal comportera des observations ou des réserves.

Il sera adressé à l'entreprise dans les 5 jours suivant la réunion.

Règles de validation des accords

Les accords soumis à la CNV seront validés dans les conditions de majorité suivantes :

— l'accord doit être approuvé à la majorité des membres présents.

Chapitre III

Négociation collective dans les entreprises avec un salarié mandaté par un syndicat

Article 5 **Conditions de la négociation**

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux - quel que soit leur effectif, notamment eu égard au nombre de petites entreprises présentes dans le secteur - ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés et en absence de représentant élu du personnel ayant donné lieu à constat de carence, où l'une ou l'autre des parties en présence a manifesté la volonté d'entamer une négociation, la conclusion d'accords collectifs d'entreprises pourra être réalisée par un ou plusieurs salariés de l'entreprise expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Les thèmes ouverts à cette négociation dans les entreprises sont : l'organisation, l'aménagement du temps de travail, la durée du temps de travail, les relations contractuelles, la santé et la sécurité au travail, et d'une manière générale tous les thèmes sauf ceux relevant exclusivement, de par la loi, d'un accord de branche.

Ces accords devront être approuvés par consultation du personnel et à la majorité des suffrages valablement exprimés par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Un exemplaire de l'accord sera adressé pour information à la Commission Nationale de Validation.

Article 6 **Dispositions relatives aux négociateurs**

6.1 **Modalité d'exercice du mandat**

Le mandat donné au salarié de l'entreprise, désigné par un syndicat représentatif, sera délivré préalablement à l'ouverture de la négociation envisagée. Il ne peut y avoir qu'un seul mandat par syndicat.

Il sera écrit et il sera limité à la négociation pour laquelle il a été délivré. Le mandataire sera tenu d'une obligation d'information aux salariés, au syndicat mandant, et de consulter celui-ci au terme de la négociation.

Le mandat, communiqué à l'employeur par le syndicat mandant par lettre recommandée avec accusé de réception, précisera l'objet de la négociation.

Le mandat prendra automatiquement fin :

- soit à la date de la signature de l'accord,
- soit à la date d'un retrait du mandat par le syndicat mandataire signifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception,
- soit à la date de rupture des négociations, un procès-verbal de désaccord étant rédigé, signé et signifié par lettre recommandée avec accusé de réception au syndicat mandataire et au salarié mandaté.
- en toute hypothèse, 15 jours après que l'une ou l'autre des parties ait notifié, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'autre partie son refus de poursuivre les négociations.

Le renouvellement éventuel du mandat devra être écrit.

6.2 **Garanties**

Les salariés participant à la négociation des accords visés par le présent texte, au titre du mandat qui leur est confié par un syndicat représentatif, bénéficieront de la protection accordée par l'article L. 412-18 du Code du Travail.

Ils bénéficieront pendant la durée du mandat, à leur demande et en dehors du temps passé en réunion avec l'employeur, d'un crédit limité à 10 heures par mois rémunéré comme temps de travail effectif.

À l'occasion des réunions de négociation avec l'employeur, ils pourront se faire assister par un salarié de l'entreprise.

6.3 **Formation**

Les salariés participant à une négociation visée par le présent accord pourront bénéficier à leur demande, préalablement à l'ouverture de la négociation, d'une formation spécifique relative à la pratique de la négociation collective dont la durée ne pourra pas excéder 3 jours, le maintien du salaire étant assuré par l'entreprise.

6.4 **Déroulement de carrière**

La participation à des négociations visées par le présent accord ne saurait constituer pour les salariés concernés un frein aux promotions ni au développement de carrière auxquels ils pourraient prétendre par ailleurs.

6.5 **Régime des heures de négociation**

Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est payé comme temps de travail.

Article 7 **Rôle de la Commission Nationale de validation et suivi des accords d'entreprise**

La Commission Nationale de Validation (CNV) telle que définie à l'article 2 du présent accord, fera office d'Observatoire Paritaire de branche pour la négociation collective.

Elle est compétente pour assurer le suivi des accords collectifs conclus et établira un bilan annuel de la négociation collective dans la branche.

À cet effet, elle sera destinataire des accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe conclus par les entreprises avec des délégués syndicaux, les représentants élus du personnel ou les salariés mandatés.

Les parties signataires s'engagent, chacune pour ce qui la concerne, à agir auprès de ses adhérents respectifs afin que ces accords soient transmis à la CNV.

Chapitre IV

Dispositions générales

Article 8

Dépôt des accords d'entreprise

Les accords collectifs conclus en application du présent accord font l'objet de mesures de dépôt et de publicité prévues pour les accords collectifs (article L. 132-10 du code du travail), accompagnés de l'extrait du procès-verbal de délibération de la CNV pour les accords conclus avec les représentants du personnel.

Article 9

Révision, renouvellement et dénonciation des accords d'entreprise

Les accords d'entreprises ou d'établissements conclus avec des représentants élus du personnel ou par des salariés mandatés peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les modalités de leur conclusion, ou tout autre mode de conclusion prévu par le présent accord en cas de modification du contexte de l'entreprise rendant impossible les modalités de conclusion d'origine.

Article 10

Extension

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2004, sous réserve de son extension.

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

Formation professionnelle

Professionnalisation

Accord du 11 octobre 2005

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

Préambule

Le présent accord a pour objet la mise en application des dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, reprises dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et les textes et ordonnances subséquents.

Il s'inscrit également dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années, notamment l'accord du 22 novembre 1995 et l'accord du 5 décembre 1996 sur la formation professionnelle et l'accord cadre du 26 avril 2005.

Chapitre I

Le contrat de professionnalisation

Depuis le 1^{er} octobre 2004, le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

Les parties signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion ou de réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation.

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organisations publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 1

Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser, lors de l'embauche, l'insertion ou la réinsertion des jeunes de 15 à 25 ans souhaitant compléter leur formation initiale et des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP, une qualification professionnelle établie par la CPNE de branche ou une qualification professionnelle reconnue par une convention collective de branche.

L'employeur s'engage pendant la durée du contrat, s'agissant d'un contrat à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation d'un salarié en contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification individuelle professionnelle.

Article 2 **Durée et Nature des contrats**

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois minimum à 12 mois, ou d'une action de professionnalisation durant les 6 à 12 premiers mois d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

La durée peut être étendue à 24 mois notamment si la qualification visée le nécessite, ou pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Article 3 **Durée des formations**

Les formations prévues au contrat sont d'une durée fixée entre 15 % et 25 % de la durée des CDD ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI. Elle ne peut être inférieure au nombre d'heures minimal légal.

Cette formation peut aller jusqu'à 50 % du temps selon les besoins de l'entreprise et l'action de formation envisagée, notamment si elle s'inscrit dans les actions prioritaires. Sont visés notamment les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, et ceux qui visent des formations diplômantes.

Article 4 **Nature des formations**

La formation suivie vise à acquérir une qualification recherchée par l'entreprise dans les classifications de la branche ou répertoire par la CPNE ou une certification figurant dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Par souci de cohérence d'une part, avec l'évolution envisageable des personnes formées dans l'entreprise et, d'autre part, avec la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières, ces formations s'articuleront dans le cadre des actions prioritaires définies pour la branche dans l'accord cadre sur la formation professionnelle de la branche du 26 avril 2005

Article 5 **Renouvellement du contrat**

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pas pu atteindre la qualification envisagée pour l'une des raisons prévues à l'article L 981-7 du code du travail.

Article 6 **Rémunération**

La rémunération du salarié pendant le contrat de professionnalisation doit correspondre à l'emploi et le poste occupé dans l'entreprise pendant sa formation soit :

- 85 % du SMIC pour les salariés âgés de 15 à 26 ans
- 85 % du salaire minimum conventionnel pour les salariés âgés de plus de 26 ans, sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC
- le salaire minimum conventionnel du poste occupé pour les personnes de 45 ans et plus.

Chapitre II **Les périodes de professionnalisation**

Les parties signataires souhaitent que les périodes de professionnalisation permettent de favoriser l'employabilité, la polyvalence, le développement des compétences des salariés et la mise en place d'un parcours professionnel individualisé.

Article 7 **Objectifs**

L'objectif de ce dispositif est de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Article 8 **Bénéficiaires des périodes de professionnalisation**

Les salariés :

— dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par l'accord de branche sur la formation.

Sont visés les salariés relevant des qualifications ouvrières, employés et techniciens à l'exclusion de ceux ayant obtenu depuis moins de 5 ans un diplôme reconnu par l'éducation nationale ou le ministère de l'Agriculture ou ayant obtenu depuis moins de 3 ans un certificat de qualification professionnelle.

- ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans la dernière entreprise qui les emploie,
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
- reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L. 323-3 du code du travail.

Article 9 **Objet des périodes de professionnalisation**

La formation doit permettre d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise prévue :

- soit dans la classification de la convention collective
- soit dans une liste d'actions prioritaires établie par la CPNE et figurant dans l'accord de branche sur la formation.
- soit inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP - un titre ou un diplôme)

Article 10 **Processus de mise en œuvre**

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation recherché.

Toute période de professionnalisation sera définie après une évaluation préalable des connaissances et des savoir faire des salariés, une prise en compte de l'expérience des bénéficiaires et une étude personnalisée des parcours de formation possibles, dans le cadre de l'entretien professionnel, de parcours de formation devra être agréé par l'employeur.

Article 11 **Simultanéité des absences**

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation est limité par la loi, sauf accord du chef d'entreprise ou d'établissement. L'employeur peut différer la demande si les limites d'absences simultanées sont dépassées.

Article 12 **Réalisation de la formation**

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent durant le temps de travail.

Les actions peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF, soit de l'employeur après accord écrit du salarié dans le cadre de l'article L. 932-1.

Dans les deux cas l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues (cf. article L. 932-1).

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation minimale de formation, sous réserve des justificatifs nécessaires. Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

En cas d'utilisation du compte épargne temps, il sera fait application des dispositions prévues à l'accord de branche ou l'accord d'entreprise sur «le compte épargne temps».

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation ne peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF que dans la limite de 80 heures sur l'année civile. Cette limite vaut également pour les salariés qui n'ont pas de DIF.

Dans ce cas, si les heures de formation sont effectuées en dehors du temps de travail, l'accord entre les parties comporte les engagements souscrits par l'employeur dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satis-

fait aux évaluations prévues.

Article 13 **Procédure**

Si le salarié souhaite bénéficier d'une action de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles telles que prévues à la rubrique «objet des périodes de professionnalisation» la durée, dates et heures, au moins 3 mois avant la fin de l'année civile, pour une formation devant sa dérouler l'année suivante, pour permettre à l'employeur de procéder à l'évaluation prévue à l'article «processus de mise en œuvre» et, en cas d'avis favorable, d'en tenir compte dans le plan de formation.

Dans un délai de 1 mois maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord y compris si l'action se situe pendant le temps de travail,
- soit de sa demande pour que l'action de formation intervienne en tout ou partie hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 1 mois pour modifier par écrit sa demande à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation,
- soit que la demande est différée conformément aux dispositions légales,
- soit de son refus motivé.

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 1 mois pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit.

Dans tous les cas la période de professionnalisation ne peut intervenir qu'après acceptation de prise en charge par l'organisme chargé d'assurer son financement. De même pour le financement des heures excédant les droits acquis au titre du DIF.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur au plus tard dans le mois qui suit la transmission de l'ensemble des éléments requis.

La mise en œuvre de la formation est soumise à un accord préalable de l'organisme de gestion des fonds pour sa prise en charge.

Chapitre III **Le tutorat**

Article 14 **Dispositions relatives aux tuteurs**

Les dispositions de cet article s'appliquent au tuteur visé dans le contrat et période de professionnalisation.

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le salarié dans l'entreprise. Il est choisi, dans les conditions prévues par la loi et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. L'employeur peut être tuteur.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut suivre simultanément que deux salariés en contrat de professionnalisation.

Le tuteur, qui doit être informé du recrutement du salarié sous contrat, des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise, ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié,
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif,
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

L'employeur veille à laisser le temps nécessaire au tuteur pour lui permettre d'assurer sa mission tout en continuant à assurer son emploi.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une information et d'une formation spécifique, le cas échéant. Cette formation est prise en charge par l'organisme collecteur agréé dans la limite des fonds disponibles.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de salariés devra entrer dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

Les noms des tuteurs chargés d'assurer le suivi des jeunes en formation sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à défaut, aux délégués du personnel, le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de la professionnalisation et des missions confiées aux tuteurs.

Chapitre IV **Dispositions générales**

Article 15 **Dispositions financières**

La prise en charge des dépenses exposées au titre des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est faite par l'OPCA sur la base des montants définis en annexe.

Les dépenses exposées par les employeurs au-delà des montants fixés en annexe sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue.

Article 16 **Consultation des représentants du personnel**

Les représentants du personnel seront consultés sur les modalités de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, notamment sur les choix et les objectifs et la définition du déroulement de la formation, selon la nature de la formation, hors ou pendant le temps de travail.

Article 17 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 132-8 du Code du travail.

Les parties conviennent de se revoir dans un délai de 2 ans à compter de sa signature pour faire le bilan du présent accord et y apporter d'éventuels aménagements en fonction de ce bilan et des évolutions législatives ou réglementaires.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature par les organisations syndicales et patronales, avec effet au 1^{er} octobre 2004.

Article 18 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Annexe 1 à l'accord du 11 octobre 2005 relatif à la professionnalisation

Dispositions financières spécifiques pour la FNA

1 - Financement des contrats de professionnalisation

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre du contrat de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 10 €.

Pour les actions de formation suivies dans le cadre d'un CQP, ce forfait horaire est porté à 20 €.

2 - Financement des périodes de professionnalisation

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 20 €.

3 - Révision des forfaits

La CPNE de la branche proposera la révision périodique des forfaits à la Section Paritaire Professionnelle (SPP).

4 - Gestion des fonds dédiés à la professionnalisation, au DIF prioritaire, au tutorat et à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

2 % de ces fonds sont affectés aux dépenses de fonctionnement de l'Observatoire prospectif, comme fixé par le décret. Ce taux pourra être ajusté en fonction de l'évolution de la réglementation.

Le solde de ces fonds sera affecté annuellement, en cours d'année, entre les autres postes : contrats et périodes de professionnalisation, DIF prioritaire, tutorat, et autres dépenses imputables, par la CPNE de la branche en liaison avec l'OPCA et la Section Paritaire Professionnelle (SPP) de la branche, afin de répondre au mieux aux besoins de financement des actions engagées par les entreprises.

Annexe 2 à l'accord du 11 octobre 2005 relatif à la professionnalisation

Dispositions financières spécifiques pour la FEDEPOM

1 - Financement des contrats de professionnalisation

L'OPCA dont dépend l'entreprise prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre du contrat de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 10 €.

Pour les actions de formation suivies dans le cadre d'un CQP, ce forfait horaire est porté à 15 €.

2 - Financement des périodes de professionnalisation

L'OPCA dont dépend l'entreprise prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 15 €.

3 - Révision des forfaits

La CPNE de la branche proposera la révision périodique des forfaits à la SPP dont relève FEDEPOM.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 26 avril 2005

[Étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 21 déc. applicable à compter du lendemain de sa signature]

Préambule

Le présent accord a pour objet la mise en application des dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, reprises dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il s'inscrit également dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années, notamment l'accord du 22 novembre 1995, l'accord du 5 décembre 1996 sur la formation professionnelle et les articles 62 et 64 de la convention collective.

Les partenaires sociaux réaffirment que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail et au développement des salariés, à leur compétence et à leur professionnalisation, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, les entreprises couvertes par la présente convention collective doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, exigences et contraintes de marchés qui doivent tenir compte des impératifs et des besoins des clients et des consommateurs, de la sauvegarde et de la valorisation des produits agricoles, des évolutions des techniques de production, d'approvisionnement et de stockage, aux exigences de sécurité sanitaire, d'assurance qualité et environnementales.

Les partenaires sociaux ont décidé de définir les modalités de mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle qui permette aux entreprises et aux salariés de faire face à ces défis.

Les parties conviennent que le présent accord sera l'accord cadre pour la formation professionnelle de la branche.

Il sera complété par des avenants ou accords techniques relatifs aux autres dispositifs visés par la loi du 4 Mai 2004 et notamment le droit individuel à la formation, les contrats et périodes de professionnalisation, le tutorat, le Compte Épargne Temps, le congé individuel de formation (CIF), le financement...

Les organisations signataires rappellent que les entreprises doivent assurer un même accès à la formation aux femmes et aux hommes salariés.

Chapitre I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes.

Article 2

Suivi

Il est confié à la CPNE telle que définie à l'article 64 de la convention collective d'assurer le suivi du présent accord

et d'alerter la commission paritaire de problèmes éventuels rencontrés lors de la mise en œuvre et l'application du présent accord.

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent accord rentrera en vigueur le lendemain de sa signature par les organisations syndicales et patronales.

Article 4 Durée et conditions d'application

Le présent accord est à durée indéterminée. Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L 132-8 du Code du travail.

Les parties conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle,
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord

Article 5 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Chapitre II Rôles et missions des instances paritaires

Article 6 Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi

La composition, l'objet et le fonctionnement de la commission nationale pour l'emploi sont définis à l'article 64 de la convention collective.

Les parties conviennent que pour des raisons d'efficacité et de pragmatisme, la CPNE fonctionne comme partie intégrante de la Commission Paritaire.

Il est créé un groupe technique paritaire «section 513A» qui étudiera les problèmes de formation et d'emploi spécifiques aux entreprises de négoce de la pomme de terre et relevant du code 513A.

Ce groupe technique rendra compte de ses travaux et de ses conclusions à la CPNE qui les reprendra dans ses délibérations.

Par ailleurs, la CPNE définit pour les entreprises de la branche :

- les actions de formation prioritaires,
- les qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation,
- les objectifs des périodes de professionnalisation,
- les règles d'acceptation des demandes exceptionnelles de prise en charge des actions de formation faites auprès du conseil paritaire de la section professionnelle de la branche,

La CPNE fixe aussi les forfaits horaires en application desquels les actions d'évaluation, d'accompagnement, et de formation seront prises en charge. À défaut, ce sont les forfaits légaux qui s'appliquent.

Article 7 Observatoire des Métiers et des qualifications

Créé lors de la commission paritaire du 27 janvier 2004, il a pour rôle d'éclairer les réflexions de la CPNE dans la détermination de la politique de formation de la branche. Il a pour fonction d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire documents, études permettant d'analyser les évolutions en cours ou à atteindre pour les métiers de la branche.

Le financement du fonctionnement de l'Observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'organisme collecteur agréé par la branche, sur le 0,50 %, dans la limite fixée par décret.

La CPNE assurera le rôle de comité de pilotage de l'Observatoire.

Article 8 Conseil paritaire de la section professionnelle de la branche (SPP)

La SPP siège au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé. Un protocole d'accord entre les représentants de la branche et ceux de l'OPCA en précise la constitution et les règles de fonctionnement.

La SPP met en œuvre la politique de formation professionnelle continue élaborée par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi telle que définie à l'article 6 du présent accord ou par les dispositions conventionnelles de branche en la matière.

Article 9 **Rôle des représentants du personnel et du CE**

Il est rappelé que les représentants du personnel doivent être consultés sur :

- l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le plan de formation pour l'année à venir,
- les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation,
- la mise en œuvre du DIF.

Chapitre III **Dispositions relatives à la formation**

La formation professionnelle concourt à la formation tout au long de la vie. Elle est de l'intérêt de l'entreprise et du salarié et différents moyens y concourent : le plan de formation, le droit individuel à la formation (DIF), le congé individuel de formation (CIF), les contrats et périodes de professionnalisation.

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la branche comprend donc :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte dans ces formations les demandes individuelles des salariés - notamment les demandes faites dans le cadre du DIF ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation (CIF) ;
- des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

Le DIF, les contrats et périodes de professionnalisation seront traités dans des avenants complémentaires.

Article 10 **Les actions prioritaires de la branche**

Afin de tenir compte de la nature et des évolutions des emplois telles qu'elles résultent de l'Observatoire des métiers et des qualifications mis en place dans la profession, de la nécessité de favoriser l'évolution professionnelle, la polyvalence, l'employabilité et la mobilité interne, le développement des compétences, il est convenu que les actions de formation prioritaires pour les plans de formation, le DIF et les contrats de professionnalisation s'articuleront autour des 4 grandes fonctions des entreprises :

1 **Pour les métiers de l'agrofourniture, de l'aval et de la qualité filières**

- a) Acquisition et perfectionnement des connaissances et de la maîtrise des techniques liées aux bonnes pratiques agricoles, à l'agriculture raisonnée, à l'agrément des distributeurs, au conseil et à la préconisation des intrants.
- b) Gestion des marchés et des risques/techniques commerciales/formation à l'utilisation des guides de bonnes pratiques.
- c) Contrôle et amélioration de la qualité des produits
- d) Hygiène et sécurité des aliments/démarche qualité.

2 **Métiers de la logistique et de l'exécution**

- a) Acquisition et perfectionnement des connaissances pour les opérateurs
- b) Techniques de stockage et de transformation des grains ; techniques de stockage de l'agrofourniture
- c) Sécurité des installations et du personnel
- d) Renforcement des savoirs de base

3 **Pour les métiers de la gestion**

- a) Connaissance des principes réglementaires régissant l'activité de l'entreprise
- b) Gestion et management du personnel
- c) Gestion des contrats clients/fournisseurs

d) Formation informatique liée à l'activité

Ces priorités en matière de formation feront l'objet d'une révision annuelle par la CPNE de la branche qui pourra formuler toute proposition pour les actualiser ou les modifier.

Une information sera donnée à la section paritaire professionnelle de la branche au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé.

Article 11 Évaluation des formations

Afin que les partenaires sociaux puissent assurer dans les meilleures conditions possibles le suivi du présent accord sur la formation, une analyse qualitative des formations sera exercée notamment par l'obligation pour les organismes de formation ou les prestataires de prévoir :

- un questionnaire d'évaluation des formateurs, rempli par les salariés à la fin des actions et remis à l'organisme payeur ; un exemplaire de ces questionnaires pourra être transmis, sur demande, à l'employeur ;
- une questionnaire de contrôle des connaissances acquises par le salarié en fin de formation dont un exemplaire sera remis à l'employeur.

Le respect de cette obligation fera partie du cahier des charges à respecter dans le choix des prestataires

Droit individuel à la formation Accord du 7 juillet 2005

[Étendu par arr. 30 mars 2006, JO 11 avr., applicable à compter du lendemain de sa signature]

Mod. par Avenant n° 1, 25 avr. 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.

Préambule

Le présent accord a pour objet la mise en application des dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, reprises dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il s'inscrit également dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années, notamment l'accord du 22 novembre 1995 et l'accord du 5 décembre 1996 sur la formation professionnelle et l'accord cadre du 26 avril 2005.

La formation professionnelle concourt à la formation tout au long de la vie. Elle est de l'intérêt de l'entreprise et du salarié et différents moyens y concourent : le plan de formation, le droit individuel à la formation (DIF), le congé individuel de formation (CIF), les contrats et périodes de professionnalisation.

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la branche comprend donc :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte dans ces formations les demandes individuelles des salariés - notamment les demandes faites dans le cadre du DIF,
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation (CIF),
- des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF)

Article 1 Acquisition du droit au DIF

Mod. par Avenant n° 1, 25 avr. 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.

(Avenant n° 1, 25 avr. 2006, étendu) Tout salarié employé à temps plein, ou dont le temps partiel représente 80 % du temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, (CDI) disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, bénéficie pour chaque année échue d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les autres salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur six ans pour les salariés à temps plein ou à temps partiel représentant 80 % du temps plein. Au terme de ce délai de 6 ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120h.

Pour les autres salariés à temps partiel, ce plafond s'applique également, quel que soit le nombre d'années cumulées.

Le salarié en contrat intermittent bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps annuel de travail par rapport à 1607 heures. Le plafond de 120 heures s'applique également, quel que soit le nombre d'années

cumulées.

(Avenant n° 1, 25 avr. 2006, étendu) Sont prises en compte pour le calcul du DIF :

- les périodes de suspension du contrat de travail visées aux termes de l'article L. 933-1 du Code du travail,
- le congé de paternité,
- les périodes de suspension pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle retenues pour l'acquisition des congés payés.

Seront notamment prises en compte pour le calcul du droit au DIF :

- les périodes de maladie professionnelle ou d'accident du travail, dans la limite d'une durée d'absence ininterrompue d'un an,

- les périodes de congés de maternité telles que prévues par la réglementation,
- les périodes de suspension de contrat pour congés d'adoption,
- et, bien qu'elles ne soient pas considérées comme du temps de travail effectif, les périodes de congé de paternité, dans la limite d'une absence de 11 jours ou 18 jours consécutifs, selon les cas prévus par la réglementation

Le droit au DIF est apprécié au 1^{er} janvier de chaque année et s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2005.

L'appréciation de l'ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise à compter du 1^{er} janvier de chaque année selon la règle suivante :

— tout salarié embauché entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de l'année précédent le 1^{er} janvier de l'année considérée est réputé avoir une ancienneté au prorata de sa date d'entrée.

— (Avenant n° 1, 25 avr. 2006, étendu) le salarié embauché entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis prorata temporis entre la date d'embauche et la fin de la première année. Il pourra prétendre bénéficier de ce droit au terme de l'année civile entière suivant celle de sa date d'entrée.

Disposition pour l'entrée en vigueur de la loi : les salariés présents dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2004 ou embauchés au cours du 1^{er} semestre 2004, à temps plein et en contrat à durée indéterminée auront acquis 20h de DIF au 1^{er} janvier 2005.

Article 2

Exercice du droit au DIF

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il peut exercer ce droit dans le cadre de l'entretien professionnel individuel prévu à l'article 1 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003. Il doit obtenir l'accord de son employeur.

Le salarié devra faire sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins 3 mois à l'avance pour les formations supérieures à 35 heures et 2 mois à l'avance pour les formations inférieures à 35 heures.

La demande faite à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action, intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action, durée de l'action, date de début et de fin, dénomination du prestataire et coût.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Des modalités différentes d'exercice du droit peuvent être retenues dans les entreprises en accord avec le comité d'entreprise.

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par écrit relatif à la mise en œuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :

- le programme de la formation,
- l'objet, le coût, la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation,
- les modalités de réalisation (pendant, et/ou hors temps de travail)...

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation

En cas de refus de l'employeur sur deux exercices civils consécutifs, il serait fait application de l'article L. 933-5.

Le non respect des règles d'exercice du droit rend la demande nulle. De ce fait, elle n'entraîne pas la comptabilisation de l'un des deux refus prévus à l'article L. 933-5 du code du travail, et ne fait pas courir le délai de réponse d'un mois de l'employeur.

L'anticipation sur des droits futurs, et par conséquent non encore acquis, est soumis à une acceptation préalable de l'employeur et du salarié.

Article 3 **Nature des actions de formation éligibles au DIF**

Le choix de la formation suivie dans le cadre du DIF peut être arrêté en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel prévu à l'article 1 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétence.

Les formations éligibles au DIF sont celles définies dans les actions prioritaires de la CPNE et mentionnées à l'article 10 de l'accord cadre du 26 avril 2005.

Elles s'entendent comme les formations

- a)** liées aux activités dont l'évolution nécessite une actualisation des connaissances ou une formation spécifique complémentaire,
- b)** de prévention et de conversion dans le but de préparer les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité soit dans le cadre de l'entreprise, soit en dehors de celle-ci,
- c)** ayant pour objet de favoriser l'insertion de jeunes dans les entreprises de la profession,
- d)** de promotion permettant aux salariés d'acquérir une qualification plus élevée telle que définie dans la grille de classification de la Convention Collective.

Ces actions pourront être actualisées par la CPNE.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi peuvent être prises en charge sur les fonds mutualisés au titre du DIF.

Les formations au titre du DIF peuvent s'inscrire dans le plan de formation de l'entreprise. Le salarié pourra également utiliser son droit à DIF dans le cadre des périodes de professionnalisation qu'il solliciterait et qui seraient acceptées.

Article 4 **Réalisation de la formation et financement du DIF**

Le droit individuel à la formation peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail.

L'entreprise pourra décider, après consultation des représentants du personnel ou à défaut les salariés concernés, de la répartition des actions de formation hors ou dans le temps de travail.

Les actions de formation ne pourront se dérouler pendant les périodes de pointe telles que définies dans les accords de branche et d'entreprises relatifs à l'organisation du temps de travail.

Les organisations signataires conviennent que les montants consacrés au financement des formations au titre des DIF prioritaires sur les fonds du 0,50 % seront définies annuellement par la Commission Paritaire.

Article 5 **Rémunération des heures de formation réalisées au titre du DIF**

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération. Pour les heures de formation effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement de l'allocation de formation définie au III de l'article L. 932-1 du code du travail.

Le montant de l'allocation formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 6 **Information annuelle des salariés**

Chaque salarié est informé par écrit, annuellement, du total des droits acquis au titre du DIF.

Article 7 **Sort du DIF lors de la rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail, il sera fait application de l'article L. 933-6 qui prévoit que :

— en cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour financer en tout ou partie un bilan de compétence, une validation des acquis de l'expérience ou une formation. La demande doit être faite avant la fin du préavis. Dans ce cas, un accord formalisé entre l'employeur et le salarié sur l'action envisagée n'est pas nécessaire.

— en cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis. L'action

envisagée ne peut avoir lieu que si un accord intervient, pendant le préavis, entre le salarié et l'employeur sur le choix de l'action. À défaut de cet accord, le DIF n'est pas mis en œuvre.

En cas de départ à la retraite les droits acquis au titre du DIF et non utilisés sont perdus.

Les droits au DIF sont transférables au sein d'un même groupe relevant d'une même convention collective.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son DIF et la possibilité offerte au salarié de demander, avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Article 8 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie tous les trois ans ou conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 132-8 du Code du travail.

Il est de caractère impératif

Les parties conviennent de se revoir dans un délai de 2 ans à compter de sa signature pour faire le bilan du présent accord et y apporter d'éventuels aménagements en fonction de ce bilan et des évolutions législatives ou réglementaires. Ce premier bilan sera suivi de bilans tous les 2 ans permettant de mesurer les effets du DIF et de l'adapter le cas échéant.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature par les organisations syndicales et nationales.

Article 9 **Dépôt et extension**

Répartition de la contribution légale au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Accord du 5 octobre 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Préambule

Considérant l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie qui ont instauré une contribution au profit du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du Code du travail,

Considérant que, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-19 du code du travail créé par la loi du 24 novembre 2009, cette contribution dont le taux est égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, fixé chaque année par arrêté ministériel, s'impute sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation,

Considérant que, conformément aux dispositions précitées, la répartition de la contribution au FPSPP sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation et de la professionnalisation peut être déterminée par un accord de branche, les partenaires sociaux ont négocié le présent accord pour déterminer la répartition de la contribution au FPSPP sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes (étendue par arrêté du 13 août 1981, JO du 12 septembre 1981, brochure JO n° 3165 - IDCC 1077).

Article 1

Répartition de la contribution versée au FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation

Les parties signataires décident que la répartition de la contribution des entreprises au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit :

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti comme suit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation,
- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

À compter de l'année 2011, le taux de participation au financement du FPSPP fixé par arrêté ministériel à 13 % de l'obligation légale de la participation des entreprises au financement de la formation se répartit comme suit :

- à 13 % de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de moins de 10 salariés (articleL. 6331-2 du Code du travail), soit 0,0715 % de la masse salariale dont 0,03575 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation, et 0,03575 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.
- à 13 % de 1,4 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 salariés et plus (articleL. 6331-9 du Code du travail) soit 0,182 % de la masse salariale dont 0,091 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,091 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Par exception au principe ci-dessus le taux est 13 % de 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 à moins de 20 salariés (articleL. 6331-14 du Code du travail) soit 0,1365 % de la masse salariale dont 0,0682 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation, et 0,0682 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

En cas de modification du taux de contribution au FPSPP, celui-ci serait appliqué selon les mêmes modalités de répartition.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l'administration.

Article 6

Révision et dénonciation

Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions prévues aux articlesL. 2261-9 à 14 du Code du travail.

Article 7

Dépôt

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales.

Gestion de l'emploi des seniors

Accord du 30 novembre 2007

[Étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 12 juill.]

Préambule

Vu la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites dont l'objet est de favoriser la poursuite de l'activité professionnelle des salariés de 50 et plus,

Vu l'avenant du 30 mars 2004 à la convention collective et relatif au départ en retraite,

Vu les dispositions des accords interprofessionnels du 20 septembre et du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle continue tout au long de la vie et au dialogue social,

Vu l'accord de branche du 11 octobre 2005 relatif à la professionnalisation étendu le 29 mai 2006, et son chapitre

III relatif au tutorat, et l'annexe 1,

Vu les dispositions de l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi signé définitivement le 9 mars 2006 et étendu le 12 juillet 2006, Les partenaires sociaux entendent participer, dans leur domaine de compétence, à la réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi ou de reprise d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus qualifiés de seniors.

Le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien dans l'emploi occupé. Il suppose tout autant de faire en sorte que les entreprises et les salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail, le cas échéant en les faisant évoluer par des actions d'adaptation et en développant les possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe.

L'amélioration du taux d'emploi des seniors est aussi liée à la capacité et à la motivation des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de changer d'emploi.

Les signataires soulignent l'importance et la nécessité de développer une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Enfin, les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans sont prises en compte également dans le cadre des mesures d'accompagnement de la seconde partie de carrière.

Les dispositions du présent accord peuvent être mises en place directement par les entreprises qui ne peuvent en aucun cas y déroger dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 1 **Gestion anticipative des emplois et des compétences**

Sur la base des informations fournies par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place dans la branche s'appuyant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la CPNE de la branche définira des objectifs de progrès de l'emploi des seniors dans une optique de gestion efficace des âges.

La CPNE mettra en place un indicateur permettant aux entreprises de suivre le taux de mobilité professionnelle et d'évolution professionnelle par tranches d'âge et notamment pour les + 45 ans et des 50 ans et +.

Article 2 **Le critère d'âge dans l'offre d'emploi**

Le critère d'âge ne doit pas être utilisé ou pris en compte par les entreprises de la branche lors de leurs opérations de recrutement ou de mutation interne.

Ainsi l'entreprise doit s'assurer, en matière d'embauche, de l'absence de discrimination liée à l'âge.

Article 3 **Les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière**

Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel, prévu par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation et ses avenants, qui suit son 45^{ème} anniversaire, et ensuite tous les 5 ans, à un entretien de deuxième partie de carrière.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

Pour des raisons pratiques, dans les entreprises de la branche, ces entretiens peuvent être regroupés sur la même période.

L'entretien a lieu pendant le temps de travail.

Lorsque l'entretien a lieu à l'initiative du salarié, celui-ci informe par écrit le chef d'entreprise de son intention d'organiser un entretien de seconde partie de carrière. Ce courrier doit être adressé au moins un mois avant la date de l'entretien professionnel.

L'entretien de seconde partie de carrière a pour objet de faire le point avec son responsable hiérarchique sur :

- la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise,
- les compétences du salarié et ses besoins en formation,
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle
- l'identification des objectifs de formation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de se maintenir et de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau de la branche,
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,

-
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation selon les modalités prévues aux articles 3 et suivants de l'accord de branche du 7 juillet 2005 sur le droit individuel à la formation,
 - les conditions de réalisation de la formation.

Les besoins de formation peuvent être ainsi mis en œuvre dans le cadre des dispositifs rappelés dans les accords cadre sur la formation, le DIF et la professionnalisation.

Les conclusions de l'entretien pourront faire l'objet d'un compte rendu signé des deux parties. Le salarié dispose de la faculté d'annexer ce compte rendu au passeport formation qu'il a pris l'initiative d'établir.

La CPNE mettra à disposition des entreprises un guide pour les entretiens professionnels de 2^{ème} partie de carrière et un modèle de passeport formation qui sera mis à la disposition des salariés qui en feront la demande.

Les instances représentatives du personnel seront informées des modalités de mise en œuvre de ces entretiens dans l'entreprise au moins une fois par an.

Le personnel chargé, au sein de chaque entreprise, de ces entretiens pourra, si nécessaire, bénéficier d'une formation prise en charge sur les différents dispositifs de la formation professionnelle continue.

Article 4 Formation

4-1 Bilan de compétences

À compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative, et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie d'un bilan de compétences.

Le bilan de compétences sera réalisé, dans la mesure du possible, pendant le temps de travail et reste limité, dans ce cas, à 21 heures.

Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés soit par l'entreprise, dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle continue, soit par l'OPCA de la branche - dans le cadre du plan de formation ou du DIF ou le FONGECIF qui devra assurer une prise en charge accélérée des dossiers de demandes de salariés de plus de 45 ans.

4-2 Validation des Acquis de l'Expérience

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience mise en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Le financement est pris en charge tel que défini à l'article précédent.

Les modalités d'information à l'accès à la VAE seront déterminées en CPNE et s'appuieront sur les possibilités de diffusion de l'OPCA.

4-3 Droit individuel à la formation

Les demandes d'utilisation du droit au DIF présentées par des salariés âgés de plus de 45 ans pour faciliter leur mobilité professionnelle sur un projet identifié, bénéficient d'une priorité d'examen.

4-4 Période de professionnalisation

La période de professionnalisation peut contribuer au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans et à les motiver dans la définition de leur seconde partie de carrière.

Ainsi un accès prioritaire à la période de professionnalisation sera réservé pour les actions de formation identifiées dans le cadre de l'entretien visé à l'article 3.

Les parties signataires du présent accord ont pour objectif de développer le nombre de périodes de professionnalisation conclus par les salariés de plus de 45 ans dans les entreprises de la branche en s'appuyant sur une information diffusée par l'OPCA.

Pour mesurer cet objectif, les parties s'appuient sur les données fournies à la CPNE par l'OPCA et l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

4-5 Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation constitue un dispositif prioritaire pour favoriser le retour à l'emploi des salariés de 45 ans et plus, privés d'emploi en leur assurant une qualification.

Ainsi les parties signataires du présent accord ont pour objectif de développer le nombre de contrats de professionnalisation conclus par les salariés de plus de 45 ans dans les entreprises de la branche par une information régulière des entreprises par l'OPCA.

Pour mesurer cet objectif, la CPNE s'appuie sur les données fournies par l'OPCA et l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

4-6 Information des institutions représentatives du personnel

Lors de la consultation annuelle des représentants du personnel sur le plan de formation pour l'année à venir, l'entreprise communiquera les informations relatives aux effectifs concernés par le présent accord répartis par catégorie professionnelle et par âge.

Article 5 Transmission des savoirs et tutorat

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion du personnel.

L'article 14 de l'accord de branche du 11 octobre 2005 relatif à la professionnalisation définit les conditions de désignation et de formation des tuteurs.

L'exercice de la mission ainsi confiée au salarié devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

Article 6 Bilan Retraite

Au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique des modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 3.

Article 7 Aménagement des conditions de travail

Les entreprises porteront une attention particulière à l'aménagement des conditions de travail des seniors, en associant en tant que de besoin des compétences extérieures et en abordant ce point lors de l'entretien visé à l'article 3.

Dans les entreprises, le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, seront consultés sur le constat, et associés aux solutions envisagées et à leur suivi.

Les salariés seniors qui, à l'occasion de leur entretien de seconde partie de carrière, ont évoqué des difficultés à occuper leur poste, bénéficieront, lorsqu'une opportunité se présentera, d'une priorité d'affectation à un poste de qualification équivalente plus compatible avec leurs capacités.

Les parties s'engagent en outre à prendre en compte, dans la branche, les conclusions de la négociation interprofessionnelle en cours sur la pénibilité.

7-1 Passage à temps partiel

Le salarié senior peut bénéficier à son initiative et en accord avec son employeur d'un aménagement de ses horaires sous la forme d'un passage à temps partiel.

Le formalisme de cette demande suivra celui prévu à l'article 20 Bis de l'accord du 29 juillet 1998 relatif au temps partiel choisi.

Afin de garantir les droits sociaux des salariés de 50 ans et plus bénéficiant d'un aménagement de leurs horaires, en matière de retraite complémentaire, de prévoyance - quand l'entreprise a mis en place un tel régime - les cotisations correspondantes, à la charge de l'employeur et du salarié, seront maintenues sur la base de la rémunération équivalent temps plein.

7-2 Utilisation du compte épargne temps pour aménager la fin de carrière

Il est rappelé qu'aux termes de l'article 5 de l'accord de branche du 6 juillet 2006 sur le compte épargne temps le salarié senior pourra bénéficier d'un délai d'utilisation allant au-delà de celui fixé par le droit commun à 5 ans.

Ainsi, le salarié pourra utiliser, à son initiative, les droits acquis sur le Compte Épargne Temps pour indemniser notamment tout ou partie d'un aménagement du temps de travail tel que le passage à temps partiel ou tout congé sans solde.

Article 8 **Travail partagé**

L'emploi des salariés seniors peut être également encouragé et favorisé par le développement du travail à temps partagé intervenant dans les entreprises constituant des groupements d'employeurs.

Les entreprises de la branche rechercheront donc les éventuelles possibilités de mettre en place de tels groupements.

Article 9 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l'administration avec une date d'effet au 1^{er} janvier 2008.

Un bilan du présent accord sera réalisé après 2 ans d'application.

Article 10 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 132-8 du Code du travail.

Article 11 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Gestion de l'emploi des seniors et de la deuxième partie de carrière **Avenant n° 1 du 8 septembre 2009**

[Étendu par arr. 29 janv. 2010, 6 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Préambule

Considérant l'accord de branche du 30 novembre 2007 sur la gestion de l'emploi des seniors et de la deuxième partie de carrière, qui prévoit notamment que «la branche définira des objectifs de progrès de l'emploi des seniors dans une optique de gestion efficace des âges» en s'appuyant sur une gestion anticipative des emplois et des compétences au moyen notamment :

- des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière,
- du développement de la formation en utilisant les outils existant : le bilan de compétences, la VAE, la période de professionnalisation...,
- de l'organisation de la transmission des savoirs ;

Considérant l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 retranscrit notamment aux articles L. 138-24 à L. 138-28 du code de la sécurité sociale et instaurant une pénalité à compter du 1^{er} janvier 2010 pour les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés,

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de négocier un avenant à l'accord de branche précité afin de répondre aux nouvelles dispositions et de permettre aux entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et inférieur à 300 - ou appartenant à un groupe de 50 à 300 salariés - de ne pas être soumises à la pénalité prévue à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent créer les conditions permettant le maintien et le développement de l'activité après 50 ans.

Les résultats de l'enquête quantitative effectuée en 2008 dans le cadre de l'Observatoire des métiers et des qualifications sont pris en compte dans la fixation des objectifs et la définition des actions. Cette enquête a révélé que :

- les entreprises ont des difficultés de recrutement sur les postes relevant du commercial, de la logistique-transport et de l'exploitation.
- la pyramide des âges révèle que les + 55 ans représentent 10 % de l'effectif et les 45-54 ans 31 % (sur un total de 17 630 salariés, enquête 2008 de la branche).

Par ailleurs, l'emploi des salariés seniors sera pris en compte dans la négociation triennale de branche sur la GPEC.

Le présent accord de branche est subsidiaire au plan d'action ou à l'accord d'entreprise pour les entreprises d'au moins 50 salariés et dont l'effectif est inférieur à 300.

Article 1 **Objectif retenu par la branche**

1-1 L'option principale de la branche est le maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans, afin de par-

ticiper à l'effort national et d'améliorer l'équilibre des régimes de retraite.

Cet objectif vise à passer le taux d'emploi des seniors de plus de 55 ans de 10 % à 11 % sur 3 ans, en utilisant les dispositions décrites ci-après.

1-2 Cet objectif n'exclut pas que les entreprises qui le souhaitent pourront choisir, afin de pallier leurs difficultés de recrutement, de privilégier le recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus. Dans ce cas, la branche fixe comme objectif d'augmenter de 10 % le recrutement des séniors, notamment au travers d'une politique favorisant le cumul emploi-retraite.

Article 2 Domaines d'action retenus

Sans que ce soit limitatif, la branche prévoit de favoriser quatre domaines d'action :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat
- le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Article 3 Dispositions favorables relevant des domaines d'action retenus

Domaines d'action retenus	Dispositions retenues	Objectifs chiffrés associés aux dispositions retenues	Indicateurs retenus
l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	- Développement des entretiens professionnels de 2 ^{ème} partie de carrière à partir de 45 ans selon les modalités prévues à l'article 3 de l'accord de branche du 30 novembre 2007 afin d'anticiper l'évolution des carrières et d'anticiper les adaptations au poste de travail. Bien que l'ANI prévoie un entretien tous les 5 ans, la branche conseillera aux entreprises un entretien tous les 3 ans.	Augmenter de 10 % le nombre d'entretiens des salariés âgés de 45 ans et plus. Moyen mis en œuvre dans la branche : un guide sera rédigé et mis à disposition des entreprises permettant de structurer cet entretien.	- Nombre d'entretiens annuels des salariés âgés de 45 ans et plus et nombre de salariés y ayant eu accès, par sexe Moyen pour assurer ce suivi : enquête annuelle de la branche auprès des entreprises.
la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.	- Faciliter le transfert des compétences entre générations à partir de 50 ans, valoriser les savoir faire des seniors de 50 ans et plus dans toutes les catégories socio professionnelles, en favorisant la désignation et la formation de tuteurs selon les modalités prévues à l'article 5 de l'accord de branche du 30 novembre 2007. - Valoriser le tutorat - éventuellement au plan financier - et aménager le poste de travail et le temps de travail des tuteurs.	Bien que les tuteurs soient présents pour 38 % dans les 45 ans et +, le % de tuteurs dans la catégorie ouvriers (5 %) et techniciens - agents de maîtrise (16 %) est relativement faible (chiffres 2007). L'objectif est de passer à respectivement 8 % et 18 % la participation des salariés de 55 ans et plus au tutorat, dans les catégories ouvriers et techniciens-agents de maîtrise. Moyens mis en œuvre dans la branche : communication sur l'entretien de 2 ^{ème} partie de carrière et campagne de sensibilisation sur le tutorat.	- Nombre de salariés formés au tutorat, par sexe, CSP La branche demandera à l'OPCA de la branche de l'aider à mettre en place une campagne de sensibilisation et d'assurer un suivi quantitatif et un financement adapté des actions mises en œuvre pour les salariés de 55 ans et plus, - Nombre de salariés exerçant une mission de tuteur, par sexe, par CSP Moyen pour assurer ce suivi : enquête annuelle de la branche auprès des entreprises.

Domaines d'action retenus	Dispositions retenues	Objectifs chiffrés associés aux dispositions retenues	Indicateurs retenus
le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	<p>Plusieurs dispositions pourront être mises en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser auprès des salariés de 50 ans et plus l'utilisation des bilans de compétence pour identifier les besoins de formation, afin de permettre l'adaptation au poste de travail ou une évolution vers un autre poste de travail, selon les modalités prévues à l'article 4-1 de l'accord de branche du 30 novembre 2007. - Au vu des résultats du bilan de compétences : • favoriser des démarches de VAE, selon les modalités prévues à l'article 4-2 de l'accord de branche du 30 novembre 2007. • L'adaptation au poste de travail ou une évolution vers un autre poste de l'entreprise constituent une formation prioritaire avec un financement adapté pour cette catégorie de personnes, dans le cadre des dispositifs du DIF, des périodes de professionnalisation notamment selon les modalités prévues à l'article 4 de l'accord de branche du 30 novembre 2007 	<p>Les statistiques de l'OPCA montrent qu'à fin 2008 le nombre de bilans de compétence est faible.</p> <p>- L'objectif est de proposer un bilan de compétences à tous les salariés visés, sur 3 ans.</p> <p>Moyen mis en œuvre dans la branche : sensibiliser le salarié au cours de l'entretien professionnel. Environ 150 dossiers de VAE ont été ouverts par des salariés de la branche en 2009, sur un dispositif spécifique mis en place par la branche du négoce agricole, afin d'obtenir le niveau de BTS dont 90 % pour les postes de Technicien Conseil Préconisation ou Commercial Conseil Préconisation.</p> <p>- L'objectif est d'arriver à 300 dossiers de VAE, sur 3 ans, en incitant les 50 ans et plus à adhérer à la démarque de la profession.</p> <p>Moyen mis en œuvre : la branche fera une campagne de sensibilisation en réitérant l'action menée avec l'AGEFOS PME en 2008.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés qui ont utilisés les différents dispositifs : bilan de compétences et VAE..., par sexe - Moyen pour assurer le suivi : La branche demandera à l'OPCA de la branche de mettre en place un suivi quantitatif et un financement adapté des actions mises en œuvre pour les seniors, par sexe, - Bilan à la fin des 3 ans
l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser le passage à temps partiel des salariés pour les salariés ayant des difficultés à occuper leur poste à temps plein, selon les modalités prévues à l'article 7-1 et 7-2 de l'accord de branche du 30 novembre 2007 pour leurs trois dernières années de carrière. Moyen mis en œuvre : sensibiliser le salarié au cours d'un entretien sur le dispositif existant dans la branche et qui permet le maintien du niveau de cotisations sur un temps plein. - Favoriser l'utilisation du compte épargne temps pour aménager la fin de carrière (cessation progressive d'activité...) selon les modalités prévues à l'article 7-2 de l'accord de branche du 30 novembre 2007 - Informer sur les dispositions en matière de retraite (cumul emploi-retraite, surcote...) à partir de 55 ans - Favoriser un bilan retraite lors de l'entretien professionnel à partir de 55 ans selon les modalités prévues à l'article 6 de l'accord de branche du 30 novembre 2007 	<p>Environ 1200 salariés sont à temps partiels dans la branche.</p> <p>La part des temps partiels seniors dans les salariés à temps partiels doit tendre à être égale à leur proportion dans l'effectif.</p> <p>Moyens mis en œuvre : prévoir dans le déroulement de l'entretien professionnel de 2^e partie de carrière une information sur ces différentes dispositions.</p> <p>De plus, la branche organisera une information sur ces différentes possibilités d'aménagement de fin de carrière. Elle intégrera une journée de formation dans le catalogue des ASFO de la branche visant à sensibiliser les salariés sur le passage à la retraite : revenu attendu, intérêts de la surcote, du dispositif cumul-emploi retraite...</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés optant pour le temps partiel, par sexe - Nombre de salariés optant pour l'utilisation du CET, par sexe - Nombre de salariés employés en cumul emploi retraite, par sexe - Nombre de bilans retraite réalisés par les salariés visés, par sexe Moyens pour assurer ce suivi : enquête annuelle de la branche auprès des entreprises.

Article 4

les dispositions prévues à l'article 4.6 de l'accord du 30 novembre 2007" s'étendent aux indicateurs retenus dans le présent avenant.

Article 5

Les entreprises s'assurent de l'absence de discrimination relatives à l'âge en matière de recrutement, de gestion de

carrières, de formation, de rémunération en privilégiant l'appréciation des compétences, capacités professionnelles, et aptitudes requises, appréciées objectivement en dehors de tout présupposé lié à l'âge.

Article 6 modalités de suivi

La CPNE assurera un suivi annuel des actions et des résultats.

Article 7 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il prendra effet au 1^{er} janvier 2010.

Un bilan du présent accord sera réalisé au cours du 1^{er} semestre 2012 pour examiner son renouvellement.

Article 8 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant les conditions aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du Code du travail

Article 9 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail.

Il sera soumis à la procédure d'extension.

Article 10 Demande d'avis

Au même moment que le dépôt de l'accord auprès de la DGT, le présent accord fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Secteur du commerce de gros d'expédition, exportation et importation de pommes de terre

Accord du 5 décembre 1996

[Modifié par avenant n° 1 du 20 décembre 1996 étendu par arrêté du 5 mai 1997, JO 15 mai 1997]
Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992, considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle, considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, considérant le décret n° 94.936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'INTERGROS,
Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Article 1 Adhésion à INTERGROS

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA des entreprises du Commerce de Gros et du Commerce International dénommé "INTERGROS".

Article 2 Champ d'application

Le présent accord concerne le territoire national.

L'ensemble des entreprises relevant au plan national du champ d'application des conventions collectives des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes, et référencées sous les codes NAF 513 A entreprises de commerce de gros expédition, exportation, importation de pommes de terre sont visées par le présent accord et ont qualité de membres associés d'INTERGROS.

Article 3 Versement des contributions affectées aux contrats d'insertion en alternance

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à INTERGROS, avant le 1^{er} mars de

l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance soit :

0,4 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum dix salariés ;
0,1 % du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de dix salariés.

Article 4

Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser à INTERGROS une contribution de 0,17 % des salaires de l'année de référence destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation. Un montant plancher de versement minimum est fixé à 200 francs par entreprise.

Article 5

Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés

1

Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'OPCA, le développement des actions de formations des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à INTERGROS avant le 1^{er} mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation.

2

Les groupes ou les entreprises de 50 salariés et plus pourront déduire de cette obligation de versement à INTERGROS les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail, qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, directement réalisées par elles-mêmes.

3

Au cas où déduction faite de son obligation de versement à INTERGROS (selon le point 1 ci-dessus) et de ses propres dépenses libératoires consenties au titre de l'article L. 900-2 du code du travail, l'entreprise ne serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement supplémentaire égal à 50 % du reliquat constaté serait à faire, outre le versement initial prévu au 1^{er} alinéa ci-dessus, à INTERGROS le 28 février suivant. Cette disposition relative au reliquat s'applique à toutes les entreprises employant au minimum dix salariés.

Article 5 bis

De la fongibilité des contributions des entreprises

Les contributions mentionnées aux articles 4 et 5 feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de dix salariés.

Article 6

Du capital de temps de formation par avenant n° 1 du 20 décembre 1996

6.1 Objet

Les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre le principe du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, et par là même de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification.

Le présent avenant précise, conformément à la législation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, les conditions de mise en oeuvre du capital de temps de formation.

6.2

Publics prioritaires

Sont considérés comme publics éligibles prioritaires au titre du capital de temps de formation, les publics suivants :

- les salariés sans qualification professionnelle reconnue par un titre, un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou un certificat professionnel,
- les salariés relevant des niveaux I à IV de la grille de classification de la convention collective,
- les salariés désirant s'adapter à l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de nouveaux modes

-
- de gestion, d'organisation ou de dynamique commerciale,
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise, au cours des quatre dernières années,
- les membres de l'encadrement nouvellement intégrés ou promus.

6.3 Ancienneté

Les salariés souhaitant suivre une action de formation au titre du capital de temps de formation doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié de dix-huit mois dans l'entreprise quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

6.4 Nature et durée des formations

Les formations dispensées doivent être qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans les classifications de la convention collective.

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation est de 120 heures, consécutives ou non sur les douze mois suivant le démarrage de l'action de formation.

6.5 Délai de franchise

Un délai minimal de deux ans est requis entre deux actions suivies par un même salarié au titre du capital de temps de formation. Le calcul du délai de franchise s'effectue à compter de la date de commencement de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

6.6 Procédure

Tout salarié et particulièrement ceux relevant d'une catégorie ciblée comme public prioritaire, remplissant les conditions relatives à l'ancienneté et au délai de franchise peuvent effectuer une demande par écrit auprès de leur employeur. La demande doit être adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

L'employeur dépose auprès d'INTERGROS une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation envisagées.

La demande est examinée par INTERGROS au regard, notamment des dispositions du présent avenant ainsi que de ses capacités d'intervention. La décision d'INTERGROS de prise en charge totale ou partielle ou de refus est communiquée par écrit par l'employeur à l'intéressé.

6.7 Absences simultanées

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord de l'entreprise peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement, au titre du capital de temps de formation, ne dépasse pas 3 % du nombre total de salariés équivalent temps plein dudit établissement.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, une demande de formation au titre du capital de temps de formation peut être différée si le départ en formation aboutit à l'absence simultanée de plus d'un salarié à la fois, au titre du capital de temps de formation.

Le salarié dont la demande se trouverait ainsi différée bénéficie d'un examen prioritaire en cas de renouvellement de sa demande.

6.8 Co-investissement

Les actions au titre du capital de temps de formation concernant des formations diplômantes ou qualifiantes, reconnues par un certificat de qualification professionnelle supérieures à 300 heures peuvent être réalisées avec le consentement du salarié en partie hors de son temps de travail. Cette partie correspond à 25 % de la durée de la formation.

6.9 Financement

1

Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du

capital de temps de formation, incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement, ainsi que les salaires et cotisations sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum dix salariés versent à INTERGROS une contribution égale à 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1^{er} mars de l'année suivante.

2

Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation, s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.

3

La prise en charge maximale des coûts de formation engagés au titre du capital de temps de formation par la section particulière d'INTERGROS ouverte à ce titre, ne peut excéder 50 %. La part complémentaire est financée sur le budget formation des entreprises.

6.10 Information des salariés

Les parties signataires s'engagent à tout mettre en oeuvre, notamment par le biais d'INTERGROS, pour que les salariés relevant du présent accord, soient informés des dispositions relatives à la mise en oeuvre du capital de temps de formation.

Article 6 bis Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)

Lorsque des formations débouchent sur des qualifications s'inscrivant dans le cadre de l'évolution probable des emplois et des métiers dans le commerce de gros, elles peuvent faire l'objet de validations par INTERGROS sur proposition de la section professionnelle paritaire concernée, en liaison avec les instances paritaires compétentes de la profession.

Un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est alors délivré par la section paritaire concernée et est entériné par le conseil d'administration d'INTERGROS.

Les instances paritaires de la branche seront informées régulièrement par INTERGROS des certificats de qualification professionnelle ainsi validés.

Article 7 Du développement de l'apprentissage

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Dans cette perspective, chaque CFA qui demandera à bénéficier de dotation, présentera aux instances compétentes d'INTERGROS des éléments relatifs à son budget prévisionnel, ainsi qu'à l'origine des apprentis.

Article 8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Autres secteurs Accord du 22 novembre 1995

[Étendu par arrêté du 18 octobre 1996, JO 29 octobre 1996⁽⁶⁾

(6) à l'exception du secteur du commerce de gros d'expédition, exportation, importation de pommes de terre exclu de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, JO 17 mai 1997 modifiant l'arrêté du 18 octobre 1996, JO 29 octobre 1996)

]

Mod. par Accord 11 sept. 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 22 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFC CGC AGRICOLE.

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Préambule

Le présent accord conclu dans le cadre de la convention collective des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes a pour objet la prise en compte des orientations et obligations résultant notamment de la loi du 24 février 1984.

Les parties signataires soulignent leur souci de mettre en oeuvre les nouvelles dispositions législatives et réglementaires relatives à la formation professionnelle continue et à l'insertion professionnelle des jeunes, dans le respect de la liberté de chaque salarié.

Elles feront en sorte de favoriser l'exercice de ces droits en assurant toute information souhaitable des agents concernés.

I. Nature des actions de formation

Afin de préparer et de former méthodiquement les salariés aux innovations techniques qui pénètrent progressivement, mais inéluctablement tous les stades de la production et de la commercialisation, les types d'actions ci-après sont retenus comme prioritaires :

a) Les formations liées aux activités dont l'évolution nécessite une actualisation des connaissances ou une formation spécifique complémentaire :

- perfectionnement des connaissances de base professionnelle et notamment celles concernant les nécessités des productions agricoles ;
- processus technologiques et adaptation aux techniques nouvelles ;
- sécurité ;
- connaissance de l'environnement économique, connaissance des principes réglementaires régissant l'activité de l'entreprise ;
- pratiques nouvelles de gestion et de vente;
- recherche de nouveaux marchés ;
- contrôle et amélioration de la qualité des matières premières et des produits livrés.

b) Les formations de prévention et de conversion dans le but de préparer les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité soit dans le cadre de l'entreprise, soit en dehors de celle-ci.

c) Les actions ayant pour objet de favoriser l'insertion de jeunes dans les entreprises de la profession.

Parmi ces actions de formation, certaines pourront se dérouler dans le cadre de l'entreprise (stages intra-entreprises), d'autres sont organisées à l'extérieur de l'entreprise (stages inter-entreprises).

Les demandes individuelles de formation qui ne pourront être retenues dans le cadre de ces priorités, seront orientées vers le congé individuel de formation, dont le financement est assuré par les 0,2% de la masse salariale brute versée par les entreprises aux structures paritaires agréées (OPACIF).

II. Prise en considération de la qualification acquise du fait des actions de formation

À l'issue de tout stage de formation suivi de façon assidue dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, chaque salarié se verra remettre une attestation de formation précisant le contenu, l'objet et la durée du stage.

Le salarié ne peut se prévaloir de cette attestation pour exiger de son employeur une majoration de salaire ou de coefficient, ni une modification de son emploi (promotion ou mutation).

En fonction des postes à pourvoir, il sera tenu compte en priorité, lors de l'examen des candidatures, à compétence égale, des connaissances acquises en formation continue. Les entreprises s'efforceront d'informer leurs salariés des postes disponibles.

III. Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la

formation

Les parties signataires confirment leur attachement aux dispositions reprises sous le titre IV de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, modifié, sur la formation et la perfectionnement professionnels.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel doivent délibérer sur les projets de l'entreprise, relatifs à la formation et au perfectionnement des personnels ; ils doivent être tenus au courant de la réalisation de ces projets.

À cet effet, il convient de prévoir chaque année :

- la mise à l'ordre du jour de ces questions lors de deux réunions du comité d'entreprise ;
- la communication par le chef d'entreprise d'informations précises sur l'application du plan de formation en cours d'année, et le projet de l'année suivante.

S'agissant des projets de l'entreprise, la délibération doit porter notamment sur les points suivants :

- les différents types de formation et les effectifs concernés répartis par catégorie de personnel;
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise de celles organisées par des centres de formation ou d'institution avec lesquels l'entreprise a conclu ou envisage de conclure une convention et notamment avec l'AFPI, organisme de formation créé par la profession ;
- les conditions de mise en oeuvre des formations assurées sur les lieux de travail ;
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets ;
- les moyens d'information des salariés, notamment en ce qui concerne les stages agréés.

Les projets et programmes et notamment ceux figurant au catalogue de l'AFPI faisant l'objet de la délibération sont communiqués aux délégués syndicaux, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié suit, selon l'accord pris avec son employeur, un cycle, un stage ou une session inscrit dans le plan de formation, l'entreprise prend à sa charge l'intégralité des frais de formation et assure le maintien intégral de la rémunération.

Les départs en formation, ayant fait l'objet d'une autorisation d'absence de l'employeur, mais qui n'entrent pas dans les projets de l'entreprise (congés individuels de formation) font l'objet d'une information auprès des délégués syndicaux, des membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

IV. Accueil et insertion des jeunes dans l'entreprise

Afin de mettre en oeuvre l'ensemble des dispositions prévues par l'art. 35 de la loi du 24 février 1984 et l'art. 30 de la loi de finances pour 1985 (fixant la défiscalisation du 0,1% complémentaire à la taxe d'apprentissage et du 0,4% prélevé sur la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle continue) et dans le souci de développer l'insertion professionnelle des jeunes dans le cadre de la formation en alternance instituée par l'annexe du 26 janvier 1983 à l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1 - Afin de concourir le plus efficacement possible à l'insertion professionnelle des jeunes, les signataires s'engagent à informer largement les entreprises et les représentants des salariés du dispositif de formation en alternance.

2 - Les jeunes, accueillis dans les entreprises au titre d'une formation en alternance, sont, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, suivis par un responsable de celles-ci (tuteur) pendant toute la durée de leur formation, afin d'en assurer le bon déroulement autant qu'il est besoin, d'assurer les liaisons avec la structure ou l'organisme de formation.

3 - Gestion des fonds par l'OPCA désigné: l'AGEFOS-PME.

Les entreprises des branches signataires devront verser à l'AGEFOS-PME, dans la limite des 0,1% et 0,4% prévus par les dispositions légales, les sommes qu'elles n'auraient pas directement engagées elles-mêmes pour les formations en alternance aux *dates respectivement prévues pour le versement au Trésor public du 0,1% complémentaire à la taxe d'apprentissage et du 0,4% de la formation continue*.

Les parties signataires soulignent, par ailleurs, que les entreprises accueillant des jeunes dans le cadre de la formation en alternance *avant les dates prévues pour le versement au Trésor public du 0,1% et du 0,4%* peuvent anticiper leur versement à l'AGEFOS-PME et s'exonérer ainsi des formalités administratives auxquelles elles devraient répondre en utilisant directement les sommes concernées.

Les fonds collectés par l'AGEFOS-PME et consacrés à la formation en alternance des jeunes seront gérés de façon distincte de ceux destinés au financement de la formation professionnelle continue. Leur utilisation fera l'objet d'un contrôle par la section céréalière de l'AGEFOS-PME.

4 - Le conseil paritaire de la section professionnelle.

Il appartiendra au conseil paritaire de la section professionnelle, dans le cadre de réunions spécifiques consacrées

à cet objet, de définir les orientations à retenir et les actions prioritaires à engager pour permettre une meilleure insertion des jeunes. Il pourra notamment :

- Rechercher et préciser, en fonction des perspectives d'emploi, les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification institué par l'art. 4 de l'annexe du 26 octobre 1983.
- Concourir, conformément aux dispositions légales, à l'établissement des contrats prévus pour les jeunes.

Il appartiendra au conseil paritaire de définir les orientations à retenir pour l'utilisation des fonds mutualisés.

Lorsque les entreprises utilisent des sommes qui, versées à l'AGEFOS-PME, ont donné lieu, de ce fait, à un reçu libératoire, elles sont exonérées de tout contrôle a posteriori, l'AGEFOS-PME étant seule responsable de ces sommes auprès de l'administration.

V. Formation professionnelle continue

Gestion des fonds de la formation des - 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés des branches signataires devront verser à l'AGEFOS-PME leur obligation de participation légale.

Ces fonds seront mutualisés et gérés par la section professionnelle, de façon distincte des autres fonds collectés. Leur utilisation fera l'objet d'un contrôle par le conseil de la section céréalière.

Gestion des fonds de la formation des + 10 salariés

Mod. par Accord 5 juill. 2018, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr. applicable au lendemain de la parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

— pour les entreprises de 11 à 49 salariés, une contribution conventionnelle supplémentaire d'un taux de 0,10 % de leur masse salariale brute au titre du plan de formation ;

La contribution conventionnelle 2019 est due au titre de la masse salariale brute 2018, et celle de 2020 sur la masse salariale brute de 2019.

— pour les entreprises de 50 salariés et plus, une contribution conventionnelle supplémentaire d'un taux de 0,25 % de leur masse salariale brute au titre du plan de formation.

La contribution conventionnelle 2019 est due au titre de la masse salariale brute 2018, et celle de 2020 sur la masse salariale brute de 2019.

En application de la réglementation actuelle, cette contribution conventionnelle est versée à l'OPCA désigné par la branche professionnelle.

VI. Durée et conditions d'application de l'accord, négociations ultérieures

Cet accord est conclu pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction. Un bilan sera réalisé par les signataires à la fin d'une période de trois ans.

Chacune des organisations signataires peut le dénoncer, par lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois au moins avant la date de son expiration.

Si tout ou partie des dispositions de l'article 30 de la loi des finances pour 1985 venait à être modifiées ou abrogées, l'article IV du présent accord cesserait de plein droit à la date de la modification ou de l'abrogation.

Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront afin d'examiner les dispositions à prendre.

La révision du présent accord peut être demandée par chacune des organisations signataires. La dénonciation doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

VII. Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Accord du 11 septembre 2015

[Étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 22 déc., applicable à compter du lendemain de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFC CGC AGRICOLE.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans un contexte de réforme du financement de la formation professionnelle initié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et patronales par cet accord réaffirment l'impulsion qui doit être donnée au développement des entreprises et des compétences et des qualifications des salariés dans la profession.

Le présent accord a donc pour objet de se doter de moyens financiers indispensables pour poursuivre la politique de formation professionnelle voulue par la branche.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les entreprises de la branche doivent assurer un même accès à la formation aux femmes et aux hommes salariés.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Article 2 Contribution conventionnelle

Le présent article annule le point V «gestion des fonds de la formation professionnelle des + 10 salariés» paragraphe 2 de l'accord du 22 novembre 1995 sur la formation professionnelle, et institue en supplément de la contribution légale, une contribution conventionnelle comme suit (voir cet accord).

Article 3 Objet de la contribution conventionnelle

Cette contribution conventionnelle est destinée au développement de la formation professionnelle, et pourra être affectée, notamment, à :

- des actions prioritaires définies en CPNEFP,
- des actions collectives,
- des actions de formations métiers
- des actions d'ingénierie
- etc...

Article 4 Suivi de la contribution conventionnelle

Un suivi de cette contribution conventionnelle sera réalisé par la CPNEFP et la Section Professionnelle Paritaire (SPP) sur la base d'un bilan établi annuellement par l'OPCA de la branche.

Article 5 Durée et condition d'application

Cette contribution est instituée pour une durée déterminée de 3 ans, soit au titre de la collecte 2016 (sur masse salariale 2015), 2017 (sur masse salariale 2016) et 2018 (sur masse salariale 2017) si l'extension du présent accord se produit avant le 31 décembre 2015 ou au titre de la collecte 2017 (sur masse salariale 2016), 2018 (sur masse sala-

riale 2017) et 2019 (sur masse salariale 2018) si l'extension se produit en 2016.

Article 6 **Dépôt et Demande d'extension**

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Article 7 **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord.

Accord du 5 juillet 2018

[Étendu par arr. 15 févr. 2019, 21 févr., applicable au lendemain de la parution de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Préambule

Le présent accord prolonge de 2 ans la contribution conventionnelle supplémentaire instituée par l'accord du 11 septembre 2015 conclu pour une durée déterminée de 3 ans au titre des années 2016, 2017 et 2018.

Il est rappelé que l'accord initial du 11 septembre 2015 s'inscrivait dans un contexte de réforme du financement de la formation professionnelle initié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et patronales avaient souhaité réaffirmer l'impulsion à donner au développement des entreprises et des compétences et des qualifications des salariés dans la profession.

Par ce nouvel accord, dans un contexte de nouvelle réforme de la formation professionnelle, les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre et déployer leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés en offrant les moyens financiers nécessaires à cette mission aux entreprises de la branche.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les entreprises de la branche doivent assurer un même accès à la formation aux femmes et aux hommes salariés.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes du 2 juillet 1980 et étendue le 13 août 1981.

Article 2 **Contribution conventionnelle**

Le présent article annule le point V «gestion des fonds de la formation professionnelle des + 10 salariés» paragraphe 2 de l'accord du 22 novembre 1995 sur la formation professionnelle et maintient en supplément de la contribution légale, une contribution conventionnelle comme suit : (voir cet accord).

Article 3 **Objet de la contribution conventionnelle**

Cette contribution conventionnelle est destinée au développement de la formation professionnelle continue, et pourra être affectée, notamment, à :

- des actions prioritaires définies en CPNEFP,
- des actions collectives,

-
- des actions de formations métiers,
 - des actions de valorisation des métiers et des emplois de la branche (exemples : plaquettes, vidéos, évènementiels, relations écoles etc..)
 - des actions d'ingénierie (exemple : CQP)
 - etc...

Article 4 **Suivi de la contribution conventionnelle**

Un suivi de cette contribution conventionnelle sera réalisé par la CPNEFP et la Section Professionnelle Paritaire (SPP) sur la base d'un bilan établi annuellement par l'OPCA de la branche.

Article 5 **Durée et condition d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans, au titre des contributions pour les années 2019 et 2020.

Article 6 **Dépôt et Demande d'extension**

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Article 7 **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la parution de son arrêté d'extension.

Accord du 10 septembre 2020

[Étendu par arr. 1^{er} mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Préambule

Le présent accord prolonge de 3 ans la contribution conventionnelle supplémentaire instituée par l'accord du 11 septembre 2015 à durée déterminée de 3 ans et prolongé de 2 ans par accord du 5 juillet 2018.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et patronales avaient souhaité par ces accords réaffirmer l'impulsion à donner au développement des entreprises et des compétences et des qualifications des salariés dans la profession.

Par ce nouvel accord, et à la suite de la loi pour «liberté de choisir son avenir professionnel» du 5 septembre 2018 qui opère notamment une profonde transformation de l'architecture financière du système de formation professionnelle, les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre et déployer leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés en offrant les moyens financiers nécessaires à cette mission aux entreprises de la branche.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les entreprises de la branche doivent assurer un même accès à la formation aux femmes et aux hommes salariés.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes du 2 juillet 1980 et étendue le 13 août 1981.

Article 2 **Contribution conventionnelle**

Le présent article annule le point V «gestion des fonds de la formation professionnelle des + 10 salariés» paragraphe 2 de l'accord du 22 novembre 1995 sur la formation professionnelle et maintient en supplément de la contribution légale, une contribution conventionnelle comme suit :

— pour les entreprises de 11 à 49 salariés, une contribution conventionnelle supplémentaire d'un taux de 0,10 % de leur masse salariale brute ;

La contribution conventionnelle 2021 est due au titre de la masse salariale brute 2020, celle de 2022 sur la masse salariale brute de 2021 et celle de 2023 sur la masse salariale brute de 2022

— pour les entreprises de 50 salariés et plus, une contribution conventionnelle supplémentaire d'un taux de 0,25 % de leur masse salariale brute.

La contribution conventionnelle 2021 est due au titre de la masse salariale brute 2020, celle de 2022 sur la masse salariale brute de 2021 et celle de 2023 sur la masse salariale brute de 2022

En application de la réglementation actuelle, cette contribution conventionnelle est versée à l'OPCO désigné par la branche professionnelle.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 11 salariés ne versent pas de contribution conventionnelle mais bénéficient de la mutualisation des fonds.

Article 3 **Objet de la contribution conventionnelle**

Cette contribution conventionnelle est destinée au développement de la formation professionnelle continue, et pourra être affectée, notamment, à :

— des actions prioritaires définies en CPNE,

— des actions collectives,

— des actions de formations métiers,

— des actions de valorisation des métiers et des emplois de la branche (exemples : plaquettes, vidéos, évènementiels, relations écoles etc..)

— des actions d'ingénierie (exemple : CQP)

— etc...

Cette contribution conventionnelle permettra également de financer les contributions spécifiques multibranches qui pourraient être mises en place au sein de l'OPCO. Dans ce cadre, un montant correspondant aux contributions spécifiques multibranches mises en place au sein de l'OPCO sera déduit de la contribution conventionnelle versée par les entreprises et prélevé par l'OPCO.

Article 4 **Suivi de la contribution conventionnelle**

Un suivi de cette contribution conventionnelle sera réalisé par la CPNE et la Commission Financière du fonds conventionnel de la branche sur la base d'un bilan établi annuellement par l'OPCO.

Les partenaires sociaux conviennent de communiquer sur le contenu du présent accord auprès des entreprises et des salariés de la branche.

Article 5 **Durée et condition d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, au titre des contributions pour les années 2021, 2022 et 2023.

Article 6 **Dépôt et Demande d'extension**

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Article 7 **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la parution de son arrêté d'extension.

Accord du 4 juillet 2023

[Étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNA ;

PDTAOE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Préambule

Le présent accord prolonge de 3 ans la contribution conventionnelle supplémentaire instituée par l'accord du 11 septembre 2015 à durée déterminée de 3 ans et prolongé par accord du 5 juillet 2018, puis par accord du 10 septembre 2020.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et patronales avaient souhaité par ces accords réaffirmer l'impulsion à donner au développement des entreprises et des compétences et des qualifications des salariés dans la profession.

Par ce nouvel accord, les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre et déployer leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés en offrant les moyens financiers nécessaires à cette mission aux entreprises de la branche.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les entreprises de la branche doivent assurer un même accès à la formation aux femmes et aux hommes salariés.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes du 2 juillet 1980 et étendue le 13 août 1981.

Article 2 **Contribution conventionnelle supplémentaire**

En supplément de la contribution légale, la contribution conventionnelle est maintenue comme suit :

— pour les entreprises de 11 à 49 salariés, une contribution conventionnelle supplémentaire d'un taux de 0,10 % de leur masse salariale brute ;

La contribution conventionnelle 2024 est due au titre de la masse salariale brute 2023, celle de 2025 sur la masse salariale brute de 2024 et celle de 2026 sur la masse salariale brute de 2025.

— pour les entreprises de 50 salariés et plus, une contribution conventionnelle supplémentaire d'un taux de 0,25 % de leur masse salariale brute.

La contribution conventionnelle 2024 est due au titre de la masse salariale brute 2023, celle de 2025 sur la masse salariale brute de 2024 et celle de 2026 sur la masse salariale brute de 2025.

En application de la réglementation actuelle, cette contribution conventionnelle est versée à OCAPIAT, l'OPCO désigné par la branche professionnelle à la date de signature du présent accord.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 11 salariés ne versent pas de contribution conventionnelle mais bénéficient de la mutualisation des fonds.

Article 3 **Objet de la contribution conventionnelle**

Cette contribution conventionnelle est destinée au développement de la formation professionnelle continue, et pourra être affectée, notamment, à :

- des actions prioritaires définies en CPNE,
- des actions collectives,
- des actions de formations métiers,
- des actions de valorisation des métiers et des emplois de la branche (exemples : plaquettes, vidéos, événementiels, relations écoles etc..)
- des actions d'ingénierie (exemple : CQP)
- etc...

Cette contribution conventionnelle permettra également de financer les contributions spécifiques multibranches qui pourraient être mises en place au sein de l'OPCO. Dans ce cadre, un montant correspondant aux contributions spécifiques multibranches mises en place au sein de l'OPCO sera déduit de la contribution conventionnelle versée par les entreprises et prélevé par l'OPCO.

Article 4 **Suivi de la contribution conventionnelle**

Un suivi de cette contribution conventionnelle sera réalisé par la CPNE et la Commission Financière du fonds conventionnel de la branche sur la base d'un bilan établi annuellement par l'OPCO.

Article 5 **Durée et condition d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, au titre des contributions pour les années 2024, 2025 et 2026.

Article 6 **Dépôt et Demande d'extension**

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales.

Il sera soumis à la procédure d'extension.

Article 7 **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la parution de son arrêté d'extension.

Cahier des charges de la formation initiale et continue des chauffeurs

Accord du 21 mai 1999

[Étendu par arrêté du 20 juillet 2000, JO 26 août 2000]

Mod. par — Avenant n° 1, 28 août 2000, étendu par arr. 18 déc. 2000, JO 29 déc.

— Avenant n° 2, 30 mars 2005 étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 21 déc.

Mod. par Avenant n° 3, 11 oct. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 15 nov. 2006.

Préambule

Considérant que la loi « Gayssot » du 6 février 1998 pose une obligation de formation initiale et continue pour les chauffeurs en compte propre en invitant les branches professionnelles à négocier des accords collectifs.

Considérant que le développement d'une formation des chauffeurs adaptée aux risques spécifiques de la profession compte tenu des particularités propres aux entreprises devrait renforcer la sécurité des salariés, des tiers et améliorer leurs conditions de travail.

Considérant que la généralisation de la formation professionnelle contribuera au développement de la qualité du service et à l'amélioration de l'image de marque de nos entreprises dans leur zone d'activité.

Les partenaires sociaux ont convenu d'adapter et de préciser le contenu et la durée de cette formation aux spécificités du transport en compte propre dans les entreprises relevant de la branche.

Les différents salariés concernés sont repris en annexe 1.

Titre I **Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs - FIMO**

Article 1er **Principe**

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 231-1 du Code du travail et sous réserve d'avoir été reconnu apte à l'emploi de chauffeur, tout salarié défini à l'article 2 d'une entreprise relevant de la Convention Collective Nationale du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrains et produits connexes occupant un emploi de chauffeur d'un véhicule de plus de 7,5 T de PTAC⁽⁸⁾ doit avoir satisfait dans les conditions fixées à l'article

(8) *Tonnage à partir duquel il est exigé des conducteurs de 18 ans révolus d'être titulaires du CAP de conduite routière (anciennement de « conducteur routier »), du BEP conduite et service dans les transports routiers ou du CFP de conducteur routier. À défaut l'âge minimal requis est de 21 ans.*

3 ci-dessous à une période de formation initiale minimale dans la perspective de lui assurer les bases du professionnalisme nécessaire, tant au regard des conditions générales de l'exercice du métier que des conditions particulières de sécurité.

Cette formation peut être suivie par les personnels concernés avant leur embauche effective dans l'entreprise, en utilisant notamment toutes les possibilités offertes par le CIF-CDD, les stages d'accès à l'emploi, etc...

Sont exclus du présent article les conducteurs d'engins de type agricole.

Article 2 **Salariés concernés**

(Modifié par avenant n° 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

2-1

Dans les conditions prévues par le calendrier d'application visé à l'article 5 du présent accord, sont soumis aux obligations de formation du présent titre :

- les salariés embauchés, à compter du 1^{er} janvier 2000, dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord pour y occuper pour la première fois, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente, un emploi de chauffeur tel que défini à l'article 1^{er} ci-dessus;
- les salariés de ces mêmes entreprises exerçant à compter du 1^{er} janvier 2000, un emploi autre que celui de chauffeur et affectés ultérieurement à un emploi de chauffeur tel que défini à l'article 1^{er} ci-dessus.

2-2

Sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation minimale obligatoire visée par le présent article :

- les salariés ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation les formations diplômantes ci-dessous :
 - CAP de conduite routière (anciennement de « conducteur routier ») ;
 - BEP conduite et service dans les transports routiers ;
 - CFP de conducteur routier ;
 - FIMO acquise dans une autre branche ;
 - et autres diplômes d'équivalence.
- les salariés ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrats d'insertion par alternance (contrat d'adaptation, contrat de qualification, en vue en particulier de l'obtention des diplômes professionnels visés ci-dessus) ou d'apprentissage des actions de formation énumérées à l'article 3 du présent accord, dans les conditions définies à l'article 4.

2-3

Les dispositions de l'article 1 ne sont pas applicables :

- aux salariés exerçant la fonction de chauffeur de véhicules de plus de 7,5 T de PTAC, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente en poste au 31 décembre 1999 dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou compte d'autrui ou en tant que conducteur travailleur indépendant ;
- aux titulaires de l'attestation de présence au 1^{er} juillet 1995 valant attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée par les entreprises dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport ;

-
- aux salariés ayant exercé la fonction de chauffeur d'un véhicule de plus de 7,5 T de PTAC, à titre principal ou dans le cadre d'une activité dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que conducteur travailleur indépendant, pendant au moins 2 ans et représentant, postérieurement au 1^{er} janvier 2000, une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à deux ans ;
 - aux salariés sous contrat à durée indéterminée, exerçant ponctuellement la fonction de chauffeur moins de 350 heures par an ;
 - aux nouveaux salariés recrutés sous contrat à durée indéterminée, exerçant à titre ponctuel (moins de 350 h/an) la fonction de chauffeur ;
 - aux salariés sous contrat à durée déterminée exerçant la fonction de chauffeur et non titulaires de la FIMO.

Article 3 Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO)

(Complété par avenant n° 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

3-1

Lorsque la formation initiale minimale n'est pas obtenue par le CAP de conduite routière, le BEP conduite et service dans les transports routiers ou le CFP de conducteur routier, ou dans le cadre des contrats d'insertion par alternance ou d'apprentissage ou dans les conditions définies au paragraphe 2-2, celle-ci se déroulera sur une durée de 32 heures.

La formation sera dispensée par module, en journées continues ou discontinues.

3-2

Les modules de formation correspondant à cette obligation doivent répondre au cahier des charges figurant en annexe2.

3-3

Les partenaires sociaux prendront avant le 1^{er} janvier 2001, et en concertation avec les Ministères concernés, les initiatives nécessaires pour que les modules de formation définis dans l'article 3-2 ci-dessus puissent être pris en compte en tant qu'unités de valeur capitalisables dans le cadre des diplômes ou titres homologués obtenus par unités de valeur capitalisables.

3-4

Tout chauffeur titulaire de l'attestation de formation initiale disposera de la possibilité de participer sur sa demande dans le cadre du congé individuel de formation, du capital de temps de formation ou du plan de formation de l'entreprise dans les 5 ans suivant l'obtention de cette attestation, à un stage de formation professionnelle complémentaire lui permettant d'acquérir l'un des diplômes professionnels visés à l'article2-2.

3-5

Les modules de formation sont annexés au présent accord. Ils seront révisés à la demande de l'une des parties signataires dans les conditions prévues par la convention collective.

Article 4 Réalisation de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO)

4-1

La formation visée à l'article3 du présent accord peut être suivie par les personnels concernés :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi ;
- soit dans le cadre d'un contrat de travail particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation) ;
- soit dans le cadre d'un contrat de travail : si cette formation intervient pendant la période d'essai, celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle desdites actions.

4-2

Cette formation peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'en agrément par les partenaires sociaux pour les modules de formation visés à l'article3-2 du présent accord ;
- soit par des salariés de l'entreprise reconnus comme tuteurs ;

À cet effet, ils bénéficieront d'une formation.

En outre, la branche mettra à la disposition des entreprises un « guide du tuteur ».

- soit dans les centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;

Article 5 Calendrier d'application pour la FIMO

(Modifié par avenant n° 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

L'entreprise devra faire effectuer la FIMO prioritairement avant l'embauche. Toutefois toute formation engagée pourra être terminée dans le cadre de l'embauche, et par dérogation, la formation pourra être effectuée dans les deux mois suivant l'embauche. L'entreprise délivrera une attestation d'autorisation provisoire de conduite que le salarié devra détenir pendant ce délai (cf modèle7 en annexe).

Il peut être dérogé de six mois maximum aux dates fixées pour la formation pour les motifs justifiés suivants :

- arrêt maladie ou accident,
- surcroît d'activité de l'entreprise.

Article 6 Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire

Le financement des frais de la formation visée à l'article 3 du présent accord est assuré, notamment par :

- les aides spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de demandeurs 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 ou par le co-investissement formation, pour les personnels exerçant dans l'entreprise un emploi autre que celui de conducteur et qui souhaiteraient être affectés à un emploi de chauffeur.

Titre II Formation continue obligatoire de sécurité des chauffeurs - FCOS

Article 7 Principe

(Modifié par avenant n° 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

Toute entreprise relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrains et produits connexes à l'obligation de faire suivre, à tout chauffeur d'un véhicule de plus de 3,5 T de PTAC et de plus de 14 m³, une formation continue de sécurité adaptée.

La FCOS relevant du décret 97-608 des chauffeurs de transport public est reconnue en équivalence pour les chauffeurs embauchés par une entreprise de la branche, pour la durée de validité de cette FCOS, sous réserve du respect du calendrier de formation ADR, si cette dernière est nécessaire. L'employeur doit alors délivrer au conducteur une attestation reconnaissant cette équivalence.

De même, il est reconnu par équivalence, dans les mêmes conditions précitées, toute FCOS acquise dans une autre branche d'activité.

7-1 Période transitoire

- Nonobstant le calendrier prévu, les conducteurs titulaires d'une attestation de formation au transport des matières dangereuses ADR en cours de validité peuvent déroger aux dates limites fixées pour la formation continue jusqu'à l'expiration de leur formation ADR, en vue d'une formation groupée.
- Il peut être dérogé de six mois maximum aux dates fixées pour la formation pour les motifs justifiés suivants :
 - arrêt maladie ou accident
 - surcroît d'activité de l'entreprise.

La nouvelle date d'échéance de validité de la formation continue est, dans ces cas particuliers, maintenue à cinq ans à compter de la date normale d'échéance.

7-2 Formation au transport des matières dangereuses ADR et FCOS

La formation au transport des matières dangereuses ADR (pour ceux qui en bénéficient) et la formation continue visée au Titre II (article 7) s'effectuent en principe sur des périodes groupées.

Article 8 Calendrier d'application et périodicité de la FCOS

Mod. par — Avenant n° 2, 30 mars 2005 étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 21 déc.

Mod. par — Avenant n° 3, 11 oct. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 15 nov. 2006.

Les salariés visés par le présent accord bénéficieront, selon leur catégorie, de la formation continue obligatoire de sécurité dans les conditions précisées dans le tableau en annexe1.

(Avenant n° 2, 30 mars 2005, étendu) Sont réputés avoir satisfait à l'obligation de formation continue de sécurité prévue à l'article 7 de l'accord du 21 mai 1999, les titulaires d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire, acquise dans l'une des conditions prévues aux articles 1 à 6 dudit accord, et datant de moins de 5 ans.

(Avenant n° 3, 11 oct. 2006, étendu) Si la formation visée à l'article 7 de l'accord de branche du 21 mai 1999 a été effectuée dans les six mois qui précèdent la date à laquelle expire la validité de l'attestation de formation continue obligatoire de sécurité ou du titre qui en tient lieu, le délai de validité de l'attestation délivrée en fin de stage ne commence à courir qu'à l'expiration du délai de validité de l'attestation antérieure ou du titre qui en tenait lieu.

Il leur sera remis une attestation provisoire de conduite modèle n° 8 valable jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter de la date de délivrance de l'attestation de formation minimale obligatoire.

Article 9 Durée minimale et contenu de la formation continue obligatoire (FCOS)

9-1

La durée de formation continue obligatoire de sécurité visée à l'article7 du présent accord est définie au tableau en annexe 1.

9-2

La participation aux actions de formation continue obligatoire doit s'inscrire dans le cadre de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des horaires habituels de travail des chauffeurs concernés.

9-3

Les actions de formation correspondant à l'obligation de formation continue de sécurité doivent répondre aux objectifs suivants :

- perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile ;
- actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle;
- sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers.

Le contenu de ces actions doit correspondre au cahier des charges figurant en annexe 3.

Article 10 Réalisation de la formation continue obligatoire (FCOS)

La formation continue obligatoire visée à l'article 7 du présent accord peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément par les partenaires sociaux ;
- soit dans les centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;
- soit par des salariés de l'entreprise reconnus comme tuteurs.

Article 11 Financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité

Le financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité visée à l'article8 du présent accord est assuré par :

- les aides spécifiques de l'État ou, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle, celles des collectivités territoriales ;
- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;

-
- les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail ;
 - la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation ;
 - la contribution mutualisée des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle.

Titre III **Dispositions diverses**

Article 12 **Attestations de formation initiale et continue (FIMO et FCOS)**

Mod. par — Avenant n° 2, 30 mars 2005 étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 21 déc.

12-1 **Attestations de formation initiale (FIMO)**

a/ L'attestation de présence dans l'entreprise au 31 décembre 1999 vaut attestation de formation initiale obligatoire sur la base du modèle en annexe. Une attestation type est délivrée sous la responsabilité de l'entreprise aux conducteurs concernés au 1^{er} janvier 2000. (Voir modèle 1)

b/ Pour les personnels reprenant une activité de chauffeur après l'avoir interrompue tel que prévu dans les dispositions de l'article 2-3 du présent accord, une attestation type d'exercice du métier de conducteur routier est délivrée sur présentation des bulletins de paie ou du (des) certificat(s) de travail correspondant à la période d'exercice du métier de conducteur routier selon les modalités fixées au paragraphe a/ ci-dessus. (Voir modèle 1)

Aucune attestation type de cette nature ne pourra être délivrée à compter du 1^{er} janvier 2002.

c/ Pour les personnels ayant reçu les formations initiales diplômantes visées à l'article 2-2 du présent accord, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés conforme au modèle 2.

d/ Pour les personnels embauchés dans le cadre de contrat d'insertion par alternance ou d'apprentissage à compter du 1^{er} janvier 2000, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés dès lors que les personnels concernés ont suivi les actions correspondant à la formation initiale minimale visée à l'article 3 du présent accord. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention d'un diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats. (Voir modèle 2)

e/ Pour les autres personnels embauchés à compter du 1^{er} janvier 2000 et assujettis à l'obligation de formation initiale minimale, une attestation est délivrée à l'issue de la formation prévue à l'article 4-2. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises. (Voir modèle 3)

f/ L'attestation de formation FIMO détenue par un salarié (en place ou nouvel embauché) ayant effectué sa FIMO dans une autre branche d'activité vaut attestation de formation initiale obligatoire au sens du présent accord.

g/ Les titulaires de l'attestation de présence au 1^{er} juillet 1995 valant attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée par les entreprises dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport sont dispensés de la FIMO définie au présent accord.

h/ Une attestation valant dispense de formation initiale sera délivrée par l'entreprise pour les salariés exerçant ponctuellement la fonction de chauffeur (salariés sous CDI exerçant moins de 350 H/an, et salariés sous CDD), conformément au modèle 4.

12-2 **Attestations de formation continue (FCOS)**

a/ Pour les personnels ayant reçu la formation continue obligatoire visée à l'article 8 du présent accord, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés ou conformément à l'article 10.

Le renouvellement de la formation visée ci-dessus doit intervenir dans l'année précédant sa fin de validité. La nouvelle attestation prend effet à compter de la date anniversaire de fin de validité.

Cette attestation est valable cinq ans à compter de la date de sa délivrance ; cette validité peut être prolongée pour une durée maximale de deux ans pour les conducteurs routiers devant partir en retraite dans ce délai.

b/ En application de l'article 7-1 une attestation provisoire de conduite est délivrée par l'entreprise au chauffeur dans l'attente d'une formation FCOS regroupée avec la formation continue ADR (voir modèle n° 8)

c/ L'attestation FCOS détenue au titre d'une autre branche d'activité est reconnue valable.

d/ (Avenant n° 2, 30 mars 2005, étendu) En application de l'article 8 alinéa 2, une attestation provisoire de conduite modèle n° 8 est délivrée par l'entreprise au chauffeur valable jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter de la date de délivrance de l'attestation de formation minimale obligatoire.

12-3 Contrôle des attestations FIMO et FCOS

Tout conducteur doit être en mesure de présenter les attestations, visées au présent article, à l'occasion des contrôles sur route.

Une copie de ces attestations est conservée par l'employeur en vue de leur présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

12-4 Établissement des modèles d'attestation

Les modèles d'attestation type relatifs à la fonction de chauffeur et mentionnées au présent article sont établies et/ou validées par les partenaires sociaux dans le cadre du présent accord.

Article 13 Commission paritaire nationale de suivi

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

Article 14 Entrée en vigueur

(Remplacé par avenant n° 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

Compte tenu d'une part, des périodes d'activité des entreprises et d'autre part, des délais nécessaires pour mettre en application les modifications apportées, et les dispositions de l'accord de branche, les parties conviennent de reporter la date d'application de l'accord du 21 mai 1999 au 1^{er} janvier 2001.

Article 15 Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe 1

FIMO - FCOS

(Modifiée par avenant n° 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

Tableau récapitulatif des salariés concernés

CAS	QUI	QUOI	DURÉE	QUAND	CALENDRIER
n° 1	Nouveau salarié en CDI amené à exercer à titre principal ou occasionnel (+ 350 h par an) la fonction de chauffeur et non titulaire de la FIMO	FIMO	32 heures	- prioritairement avant embauche - possibilité de terminer après embauche - par dérogation, formation dans les deux mois suivant l'embauche	à partir du 01/01/2000
n° 2	Salarié en CDI exerçant à titre principal ou occasionnel la fonction de chauffeur	FCOS	2 jours 1 jour si spécialisation A	1 fois tous les 5 ans	Dans un délai de 5 ans à compter de la signature de l'accord
n° 3	Salarié en CDD exerçant la fonction de chauffeur et titulaire ou non de la FIMO et/ou à jour de la FCOS	FCOS	10 heures en entreprise (1)	Avant d'exercer la fonction de chauffeur dans l'entreprise, sauf pour les titulaires d'une FCOS de moins de 3 ans	à partir du 01/01/2000

CAS	QUI	QUOI	DURÉE	QUAND	CALENDRIER
n° 4	Personnel intérimaire exerçant la fonction de chauffeur (titulaire de la FIMO ou/et à jour de la FCOS)	-	5 heures en entreprise	1 fois tous les ans	à partir du 01/01/2000
(1) Capitalisables pour la formation FIMO, et donnant lieu à attestation.					

Annexe 2

Formation initiale minimale obligatoire

Module 1 - FIMO : Connaître les caractéristiques techniques du véhicule pour une utilisation sécurisée

Objectif : utiliser rationnellement le véhicule en fonction de ses caractéristiques techniques

Contenu :

Connaissances techniques

1. Caractéristiques techniques :

- La chaîne cinématique
- Les courbes de couples, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur
- La zone d'utilisation optimum du compte tours
- Les diagrammes de recouvrement de rapports de la boite de vitesses
- Les vérifications et les contrôles qui incombent au chauffeur (des éclairages, moteur, pneumatiques, caisse frigorifique, contrôle des équipements de sécurité,...)

Formation théorique : 1 h

Formation pratique : 1 h

2. Freinage, ABR, ralentisseurs, limiteur de vitesse:

- Les principes de fonctionnement du circuit de freinage pneumatique, de l'ABR, des ralentisseurs et du limiteur de vitesse
- Utilisation combinée freins et ralentisseurs
- Recherche du meilleur compromis vitesse, rapport de boîte, utilisation des moyens de ralentissement et de freinage lors des descentes
- Attitude à adopter en cas de défaillance

Formation théorique : 1 h

Formation pratique : 1 h

3. Chargement :

- Forces s'appliquant aux véhicules en mouvement
- Utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route

Formation théorique : 1 h

Formation pratique : 1 h

Connaissances administratives

4. Documents à bord du véhicule :

- Vignette ou déclaration de taxe à l'essieu, attestation d'assurance, euro vignette
- Permis de conduire, carte grise, carnet d'entretien
- Certificat d'agrément technique et sanitaire
- Certificat technique de contrôle des mines
- Attestation d'activité, carte conducteur
- Disque chronotachygraphe ou carte mémoire
- Documents d'accompagnement des produits (ADR...)

Formation théorique : 1 h

5. Assurance :

- Sensibilisation sur le coût d'un accident de la route et ses conséquences
- Rédaction du constat amiable
- La responsabilité du chauffeur pour faute personnelle

Formation théorique : 1 h

TOTAL : 5 h (th.) + 3 h (prat.) = 8 h

Module 2 - FIMO : La sécurité routière sur route - Évitabilité des accidents de la route

Objectif : Amener le chauffeur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à l'environnement professionnel

Contenu :

1. Règles de circulation routière :

- Restrictions et interdictions de circulation (autorisation des périodes de récolte)
- Utilisation d'infrastructures particulières (ronds-points, aménagements urbains, lits d'arrêt d'urgence)
- Contrôles et sanctions

2. Manœuvres professionnelles :

- Anticipation et repérage obstacles
- Préparation manœuvre
- Visibilité, angles morts
- Comportement et sécurité dans la manœuvre
- Réalisation de manœuvres professionnelles

3. Conditions de circulation :

- Vigilance des jours et heures à risques (heures de déjeuner, mercredi après-midi, vendredi)
- Barrières de dégel
- Distance de sécurité et distance d'arrêt
- Limitations de vitesse spécifique aux poids lourds
- Conduite de nuit par visibilité réduite et en condition hivernale

4. Respect des autres usagers :

- Facteurs d'accidents de la route
- Facteurs aggravant concernant les poids lourds
- Spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, 2 roues)
- Mesures prises en faveur de la sécurité routière
- Prise en compte des intentions des autres usagers

5. Comportement en situation d'urgence :

- Évaluer la situation
- Éviter le suraccident
- Prévenir

Formation théorique : 4 h

Formation pratique : 4 h

TOTAL : 4 h (th.) + 4 h (prat.) = 8 h

Module 3 - FIMO : Sécurité routière à l'arrêt - Maîtrise des règles de sécurité à l'arrêt

Objectif : Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à son environnement professionnel afin de prévenir les accidents à l'arrêt.

Contenu :

1. Manœuvres professionnelles :

- Règles routières : stationnement et arrêt
- Mise à l'arrêt, stationnement du véhicule
- Ouverture des portes
- Déchargement et utilisation des moyens de manutention

2. Chargement du véhicule en fonction de la charge :

- Calcul de la charge utile d'un véhicule ou d'un ensemble
- Calcul du volume utile
- Plan de chargement, équilibrage
- Stabilité du véhicule et centre de gravité
- Manipulation du hayon élévateur, de la grue, des caissons et autres matériels
- Types d'emballages et supports de charge
- Respect des règles internes de chargement

3. Arrimage :

- Principales catégories de marchandises nécessitant un arrimage
- Techniques de calage et d'arrimage
- Utilisation de sangles d'arrimage
- Vérification des dispositifs d'arrimage

4. Principes ergonomiques en situation d'arrêt :

- Gestes et postures à risques spécifiques
- Position du corps dans l'espace
- Importance du travail des muscles
- Postures et coordination des gestes
- Exercices de manutention
- Protections individuelles

Formation théorique : 4 h

Formation pratique : 4 h

TOTAL : 4 h (th.) + 4 h (prat.) = 8 h

Module 4 - FIMO : Environnement du poste de travail : respect des obligations et comportement dans la fonction

Objectif : Rappeler au chauffeur les obligations et vérifications se rapportant à la conduite d'un véhicule poids lourds.

Contenu :

Connaissances techniques

1. Aptitude du chauffeur au regard de l'activité de conduite :

- Rappel du respect des règles du code de la route
- Suivi de la visite médicale obligatoire
- Renouvellement de la validation du permis
- Principes du permis à point
- Permis de conduire et autres pièces d'identités

Formation théorique : 1 h 30

2. Hygiène de vie :

- choix de l'alimentation
- Effet de l'alcool
- Symptômes, causes et effets de la fatigue et du stress
- Cycle de base : activité/repos

Formation théorique : 2 h

Connaissances administratives

3. Description et explication de la réglementation transport européenne

4. rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion du temps de conduite :

- Manipulation du sélecteur du chrono tachygraphe ou dispositif électronique
- Contrôle sur la route
 - présentation des disques

-
- nécessité d'avoir une attestation
 - sanction en cas de non utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification
- Gestion des disques (durées, conservation...)

Formation théorique : 4 h 30 dont 2 h d'étude de cas pratique en groupe

TOTAL: = 8 h (th.)

TOTAL GÉNÉRAL = 21 H (TH.) + 11 H (PRAT.)= 32 HEURES

Annexe 3

Formation continue

Module 1 - FCOS : Rappel et actualisation des caractéristiques techniques du véhicule pour une utilisation sécurisée

Objectif : utiliser rationnellement le véhicule en fonction de ses caractéristiques techniques

Contenu :

Connaissances techniques

1. Caractéristiques techniques :

- La chaîne cinématique
- Les courbes de couples, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur
- La zone d'utilisation optimum du compte tours
- Les diagrammes de recouvrement de rapports de la boite de vitesses
- Les vérifications et les contrôles qui incombent au chauffeur (des éclairages, moteur, pneumatiques, caisse frigorifique, contrôle des équipements de sécurité,...)

2. Freinage, ABR, ralentisseurs, limiteur de vitesse:

- Les principes de fonctionnement du circuit de freinage pneumatique, de l'ABR, des ralentisseurs et du limiteur de vitesse
- Utilisation combinée freins et ralentisseurs
- Recherche du meilleur compromis vitesse, rapport de boîte, utilisation des moyens de ralentissement et de freinage lors des descentes
- Attitude à adopter en cas de défaillance

3. Chargement :

- Forces s'appliquant aux véhicules en mouvement
- Utilisation des rapports de boite de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route

Connaissances administratives

4. Documents à bord du véhicule :

- Vignette ou déclaration de taxe à l'essieu, attestation d'assurance, euro vignette
- Permis de conduire, carte grise, carnet d'entretien
- Certificat d'agrément technique et sanitaire
- Certificat technique de contrôle des mines
- Attestation d'activité, carte conducteur
- Disque chronotachygraphe ou carte mémoire
- Documents d'accompagnement des produits (ADR...)

5. Assurance :

- Sensibilisation sur le coût d'un accident de la route et ses conséquences
- Rédaction du constat amiable
- La responsabilité du chauffeur pour faute personnelle

Formation théorique : 2 h

Formation pratique : 2 h

TOTAL : = 4 h

Module 2 - FCOS : Rappel et actualisation de la sécurité routière sur route - Évitabilité des accidents de la route

Objectif : Amener le chauffeur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à l'environnement professionnel

Contenu :

1. Règles de circulation routière :

- Restrictions et interdictions de circulation (autorisation des périodes de récolte)
- Utilisation d'infrastructures particulières (ronds-points, aménagements urbains, lits d'arrêt d'urgence)
- Contrôles et sanctions

2. Manœuvres professionnelles :

- Anticipation et repérage obstacles
- Préparation manœuvre
- Visibilité, angles morts
- Comportement et sécurité dans la manœuvre
- Réalisation de manœuvres professionnelles

3. Conditions de circulation :

- Vigilance des jours et heures à risques (heures de déjeuner, mercredi après-midi, vendredi)
- Barrières de dégel
- Distance de sécurité et distance d'arrêt
- Limitations de vitesse spécifique aux poids lourds
- Conduite de nuit par visibilité réduite et en condition hivernale

4. Respect des autres usagers :

- Facteurs d'accidents de la route
- Facteurs aggravant concernant les poids lourds
- Spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, 2 roues)
- Mesures prises en faveur de la sécurité routière
- Prise en compte des intentions des autres usagers

5. Comportement en situation d'urgence :

- Évaluer la situation
- Éviter le suraccident
- Prévenir

Formation théorique : 3 h 30

Formation pratique : 3 h 30

TOTAL : 3 h 30 (th.) + 3 h 30 (prat.) = 7 h

Module 3 - FCOS : Rappel et actualisation des règles de sécurité routière à l'arrêt - Maîtrise des règles de sécurité à l'arrêt

Objectif : Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à son environnement professionnel afin de prévenir les accidents à l'arrêt.

Contenu :

1. Manœuvres professionnelles :

- Règles routières : stationnement et arrêt
- Mise à l'arrêt, stationnement du véhicule
- Ouverture des portes
- Déchargement et utilisation des moyens de manutention

2. Chargement du véhicule en fonction de la charge :

- Calcul de la charge utile d'un véhicule ou d'un ensemble
- Calcul du volume utile
- Plan de chargement, équilibrage

-
- Stabilité du véhicule et centre de gravité
 - Manipulation du hayon élévateur, de la grue, des caissons et autres matériels
 - Types d'emballages et supports de charges
 - Respect des règles internes de chargement

3. Arrimage :

- Principales catégories de marchandises nécessitant un arrimage
- Techniques de calage et d'arrimage
- Utilisation de sangles d'arrimage
- Vérification des dispositifs d'arrimage

4. Principes ergonomiques en situation d'arrêt :

- Gestes et postures à risques spécifiques
- Position du corps dans l'espace
- Importance du travail des muscles
- Postures et coordination des gestes
- Exercices de manutention
- Protections individuelles

Formation théorique : 1 h 30

Formation pratique : 2 h

TOTAL : 1 h 30 (th.) + 2 h (prat.) = 3 h 30

Module 4 - FCOS : Rappel et actualisation de l'environnement du poste de travail : respect des obligations et comportement dans la fonction

Objectif : Rappeler au chauffeur les obligations et vérifications se rapportant à la conduite d'un véhicule poids lourds.

Contenu :

Comportement

1. Aptitude du chauffeur au regard de l'activité de conduite :

- Rappel du respect des règles du code de la route
- Suivi de la visite médicale obligatoire
- Renouvellement de la validation du permis
- Principes du permis à point
- Permis de conduire et autres pièces d'identités

2. Hygiène de vie :

- choix de l'alimentation
- Effet de l'alcool
- Symptômes, causes et effets de la fatigue et du stress
- Cycle de base : activité/repos

Environnement social

3. Description et explication de la réglementation transport européenne

4. rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion du temps de conduite :

- Manipulation du sélecteur du chrono tachygraphe ou dispositif électronique
- Contrôle sur la route
 - présentation des disques
 - nécessité d'avoir une attestation
 - sanction en cas de non utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification
- Gestion des disques (durées, conservation...)

TOTAL: = 1 h 30

TOTAL GÉNÉRAL = 8 H 30 (TH.) + 7 H 30 (PRAT.) = 16 HEURES

FCOS - Formation de 10 H pour les CDD (en entreprise)

Rappel des règles de sécurité routière, de sécurité à l'arrêt et de la réglementation

I. Prise en compte du véhicule

1. Les vérifications et les contrôles qui incombent au chauffeur (les éclairages, moteur, pneumatiques, caisses frigorifiques, contrôles des équipements de sécurité...)

2. Vérifications des documents à bord du véhicule

Formation théorique : 1/2 h

Formation pratique : 1/2 h

II. La sécurité routière sur la route

1. Règles de circulation routière

2. Manœuvres professionnelles

3. Conditions de circulation

4. Respect des autres usagers

5. Comportement en situation d'urgence

Formation théorique : 1 h

Formation pratique : 1 h

III. La sécurité routière à l'arrêt

1. Manœuvres professionnelles

2. Chargement du véhicule en fonction de la charge

3. Arrimage

4. Principes ergonomiques en situation d'arrêt

Formation pratique : 5 h

IV. Environnement du poste de travail

Comportement

1. Aptitude du chauffeur au regard de l'activité de conduite

2. Hygiène de vie

Environnement social

3. Rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion du temps de conduite

Formation théorique : 2 h

TOTAL GÉNÉRAL = 3 h 30 (th.) + 6 h 30 (Prat.) = 10 heures

Modèle d'attestation n° 1

Attestation de présence en qualité de chauffeur valant attestation de formation initiale minimale obligatoire en transport pour compte propre dans le cadre de la Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t

N°	Nom de l'entreprise :
Nom :	Nº SIRET :
Prénom(s) :	Adresse :
Date de naissance :	Nom du responsable légal :
Date d'embauche dans l'entreprise :	Date de délivrance de l'attestation :
signature du titulaire :	Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant:

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective N° 31-65 : Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrains et produits connexes en vertu de l'accord du relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.
 Elle est d'application en vertu de l'article2-3 dans ses paragraphes 1 et 2 et de l'article 12.1 dans ses paragraphes a/ et b/.
 Dans ce cadre, cette attestation est à fournir à chacun des chauffeurs :
 — en poste dans l'entreprise au 31 décembre 1999
 — salarié embauché avant le 1^{er} janvier 2000 et ayant exercé le métier de chauffeur, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente d'un véhicule de plus de 7,5 T de PTAC pendant au moins deux ans et reprenant après le 1^{er} janvier 2000 une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompu pendant une durée supérieure à deux ans.

Modèle d'attestation n° 2

Attestation de formation initiale minimale obligatoire transport pour compte propre dans le cadre de la convention collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrains et produits connexes

pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t

(Modifiée par avenant n° 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

N°, Nom :, Prénom(s) :, Date de naissance :, Adresse :, Titulaire de l'un des diplômes suivants: <input type="checkbox"/> CAP de conduite routière <input type="checkbox"/> BEP conduite et services dans le transport routier <input type="checkbox"/> CFP de conducteur routier de marchandises <input type="checkbox"/> Fimo transport public <input type="checkbox"/> FIMO de la convention collective des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes <input type="checkbox"/> Fimo autres branches conformément à la loi Gayssot <input type="checkbox"/> Autres diplômes ou formations équivalentes (précisez) ou Réussite au test final d'évaluation des compétences Signature du titulaire	Attestation délivrée par :..... Centre agréé par décision ministérielle du :, Nom du responsable du centre de formation agréé :, Date de délivrance de l'attestation de formation :, Cachet et signature du centre :,
--	--

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective N° 31-65 : Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrains et produits connexes en vertu de l'accord du relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.
 Elle est d'application en vertu de l'article2-2 dans ses paragraphes 1 et 2 et de l'article 12.1 dans ses paragraphes c/ et d/.

Modèle d'attestation n° 3

Attestation de formation initiale minimale obligatoire - Formation interne - Transport pour compte propre dans le cadre de la Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrains et produits connexes

pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t

(Modifiée par avenant n° 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

N°	Attestation délivrée par l'entreprise:
Nom :	Adresse :
Prénom(s) :	Nom du tuteur dans l'entreprise :
Date de naissance :	Date de délivrance de l'attestation de formation :
signature du titulaire :	Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant:

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective N° 31-65 : Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrains et produits connexes en vertu de l'accord du relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.

Elle est d'application en vertu de l'article2-1 dans ses paragraphes 1 et 2, de l'article4.2, de l'article12.1 dans son paragraphe e/ et de l'annexe n° 1 lorsque la formation est effectuée par un tuteur en entreprise.

Modèle d'attestation n° 4

Attestation de présence en qualité de chauffeur valant dispense de formation initiale minimale obligatoire en transport pour compte propre dans le cadre de la Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrains et produits connexes

pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t et exerçant cette fonction moins de 350 heures par an ou en contrat à durée déterminée dans l'entreprise

N°	Nom de l'entreprise :
Nom :	N° SIRET :
Prénom(s) :	Adresse :
Date de naissance :	Nom du responsable légal :
Adresse :	Date de délivrance de l'attestation :
Date d'embauche l'entreprise :	Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant:
signature du titulaire :	

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective N° 31-65 : Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrains et produits connexes en vertu de l'accord du relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.
 Elle est d'application en vertu de l'article2-3 dans ses paragraphes 3, 4 et 5 et de l'article 12.1 dans son paragraphe h/.
 Dans ce cadre, cette attestation de présence valant dispense est à fournir à chacun des chauffeurs :
 — en poste dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2000 ou nouvellement recruté en contrat à durée indéterminée et exerçant moins de 350 h par an cette fonction.
 — salarié embauché en contrat à durée déterminée et non titulaire de la Fimo et pour la durée du contrat.

Modèle d'attestation n° 5

Attestation de formation continue obligatoire de sécurité - Formation interne en transport pour compte propre dans le cadre de la Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrains et produits connexes

N°	
Nom :	Attestation délivrée par l'entreprise:
Prénom(s) :	Adresse :
Date de naissance :	
Adresse :	Nom du tuteur dans l'entreprise :

a accompli la formation continue obligatoire de sécurité telle que définie dans l'accord de branche du.....
 — formation continue pour les salariés à durée indéterminée d'une durée de 2 jours []
 — formation continue pour les salariés à durée indéterminée et titulaire de l'ADR d'une durée de 1 jour []
 — formation continue pour les salariés à durée déterminée d'une durée de 10 heures []
 et de ce fait est titulaire d'une attestation FCOS valable jusqu'au

Signature du titulaire :	Date de délivrance de l'attestation de formation :
	Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant:

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective N° 31-65 : Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrains et produits connexes en vertu de l'accord du relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.
 Elle est d'application en vertu de l'article7 et de l'annexe1.

Modèle d'attestation n° 6

Attestation de formation continue obligatoire de sécurité en organisme de formation en transport pour compte propre dans le cadre de la Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrains et produits connexes

N°	
Nom :	Attestation délivrée par :
Prénom(s) :	
Date de naissance :	

Adresse :	Centre agréé par décision ministérielle du :
	Nom du responsable du centre de formation agréé :

a accompli la formation continue obligatoire de sécurité telle que définie dans l'accord de branche du.....
 — formation continue pour les salariés à durée indéterminée d'une durée de 2 jours []
 — formation continue pour les salariés à durée indéterminée et titulaire de l'ADR d'une durée de 1 jour []
 — formation continue pour les salariés à durée déterminée d'une durée de 10 heures []
et de ce fait est titulaire d'une attestation FCOS valable jusqu'au

Signature du titulaire :	Date de délivrance de l'attestation de formation :
	Cachet et signature du centre :

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective N° 31-65 : Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrains et produits connexes en vertu de l'accord du relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.
Elle est d'application en vertu de l'article7 et de l'annexe1.

Modèle d'attestation n° 6 bis

Attestation de reconnaissance de formation continue obligatoire de sécurité par équivalence

Mod. par Résultant de : Avenant n° 2, 30 mars 2005 étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 17 déc.

Attestation de reconnaissance de formation continue obligatoire de sécurité par équivalence en transport pour compte propre dans le cadre de la convention collective des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes

Nom : ...

Prénom(s) : ...

Date de naissance : ...

Adresse : ...

Est titulaire d'une formation FCOS de ... qui a fait l'objet d'une attestation délivrée par ...

Cette attestation est valable jusqu'au ...

Cette formation est reconnue comme équivalente à la FCOS des entreprises relevant de la convention collective des entreprises de négoce et de l'industrie des produits du sol, pour sa durée de validité.

Fait à ... Le ... (1)

Signature du titulaire : cachet et signature de l'entreprise de négoce employeur

(1) Pour les chauffeurs en poste au 10 février 2005, à dater du 9 février 2005.

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective n° 31-65 : convention collective des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes en vertu de l'accord du 21 mai 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre. Arrêté d'extension du 20 juillet 2000 (JO du 26 août 2000)

Elle est d'application en vertu des articles 7 et 12-2 point c/ dudit accord.

Modèle d'attestation n° 7

Attestation provisoire de conduite dans le cadre de la formation initiale minimale obligatoire - Transport pour compte propre dans le cadre de la Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et

produits connexes

pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t

(Modifiée par avenant n° 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

N°	Attestation délivrée par l'entreprise:
Nom :
Prénom(s) :	Adresse :
Date de naissance :	
Adresse :	
Date d'embauche :	
— en cours de formation FIMO []	Date de délivrance de l'attestation provisoire :
— FIMO prévue dans les 2 mois suivant embauche []	Date de fin de validité de l'attestation :
signature du titulaire :	Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant:

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective N° 31-65 : Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrains et produits connexes en vertu de l'accord du relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.
Elle est d'application en vertu de l'article 5.

Modèle d'attestation n° 8

Attestation provisoire de conduite dans le cadre de la formation continue obligatoire

Mod. par Résultant de : Avenant n° 2, 30 mars 2005 étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 17 déc.

Attestation provisoire de conduite dans le cadre de la formation continue obligatoire de sécurité - transport pour compte propre dans le cadre de la convention collective des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes

N° ...

Nom : ... Attestation délivrée par l'entreprise : ...

Prénom(s) : ... Adresse : ...

Date de naissance : ...

Adresse : ...

Délivrance de l'attestation provisoire de conduite en raison de l'application de :

l'article 7-1 de l'accord du 21 mai 1999 / Date d'obtention de l'attestation ADR : ...

l'article 8 alinéa 2 de l'accord du 21 mai 1999 / Date d'obtention de l'attestation FIMO : ...

Date de fin de validité de l'attestation : ...

Signature du titulaire : Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant:

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective n° 31-65 : convention collective des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes en vertu de l'accord du 21 mai 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre. Arrêté d'extension du 20 juillet 2000 (JO du 26 août 2000)

Elle est d'application en vertu de l'article 7-1 dans son premier paragraphe qui stipule :

«nonobstant le calendrier prévu, les conducteurs titulaires d'une attestation de formation au transport des matières dangereuses ADR en cours de validité peuvent déroger aux dates limites fixées pour la formation continue jusqu'à l'expiration de leur formation ADR, en vue d'une formation groupée.»

Elle est d'application en vertu de l'article 8 alinéa 2 qui stipule:

«Sont réputés avoir satisfait à l'obligation de formation continue de sécurité prévue à l'article 7 de l'accord du 21

mai 1999, les titulaires d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire, acquise dans l'une des conditions prévues aux articles 1 à 6 dudit accord, et datant de moins de 5 ans. Il leur sera remis une attestation provisoire de conduite modèle n° 8 valable jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter de la date de délivrance de l'attestation de formation minimale obligatoire.»

Tutorat : Modèle d'attestation

(à conserver en interne)

Attestation d'évaluation du tuteur pour la formation continue obligatoire de sécurité - formation interne en transport pour compte propre dans le cadre de la Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

N°	Attestation délivrée par le tuteur:
Nom :	
Prénom(s) :	
Date de naissance :	
Adresse :	

Je soussigné tuteur, atteste que M..... a passé avec succès les tests d'évaluation en vue de l'obtention de l'attestation de la formation continue obligatoire de sécurité telle que définie dans l'accord de branche du.....

- formation continue pour les salariés à durée indéterminée d'une durée de 2 jours []
- formation continue pour les salariés à durée indéterminée et titulaire de l'ADR d'une durée de 1 jour []
- formation continue pour les salariés à durée déterminée d'une durée de 10 heures []

	Date de délivrance de l'attestation :
	Signature du tuteur :

Cette attestation d'évaluation sera conservée en interne et annexé à l'attestation n° 5.

Tutorat : Modèle d'attestation d'évaluation

(à conserver en interne)

Attestation d'évaluation du tuteur pour la formation initiale minimale obligatoire - formation interne en transport pour compte propre dans le cadre de la Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

N°	Attestation délivrée par le tuteur:
Nom :	
Prénom(s) :	
Date de naissance :	
Adresse :	

Je soussigné tuteur, atteste que M..... a passé avec succès les tests d'évaluation en vue de l'obtention de l'attestation de la formation initiale minimale obligatoire telle que définie dans l'accord de branche du.....

	Date de délivrance de l'attestation :

Signature du tuteur :

Cette attestation d'évaluation sera conservée en interne et en annexe à l'attestation n° 3.

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) Accord du 6 décembre 2018

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Les parties signataires, ont arrêté les dispositions suivantes :

Vu,

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Article 1 Objet

Les partenaires sociaux de la branche désignent l'OPCO Agriculture et Transformation alimentaire, l'OPCO numéro 1, comme Opérateur de compétences de la branche des entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits connexes.

La branche rappelle l'importance de rester acteur dans le développement de la formation professionnelle et s'engage à poursuivre avec la même énergie, professionnalisme et exigence, les différentes actions en matière de formation professionnelle menées depuis ces dernières années pour les salariés et les entreprises de la branche.

Article 2 Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes du 2 juillet 1980 et étendue le 13 août 1981.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits connexes.

Article 4 Révision et durée

Le présent accord peut être révisé dans les conditions légales.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 Date d'application

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Article 6

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Prise en charge des actions de formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro A

(*Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires*)

Certifications professionnelles éligibles à la Pro A

(*Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires*)

Régime de prévoyance pour les non cadres

Accord du 11 juillet 2017

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du négoce agricole ;

Fédération nationale des syndicats de négociants en pommes de terre et légumes en gros.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 1, 6 déc. 2018, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant 18 janv. 2022, étendu par arr. 29 août 2022, JO 9 sept., applicable à compter du 1^{er} juill. 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant 24 mai 2022, étendu par arr. 26 juill. 2023, JO 4 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

Mod. par Avenant 14 nov. 2023, étendu par arr. 12 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

Mod. par Avenant 2 juill. 2024, étendu par arr. 4 déc. 2024, JO 12 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNA ;

PDTAOE.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Préambule

(Avenant 2 juill. 2024, étendu) Les partenaires sociaux de la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes ont mis en place en mai 2011 un régime de prévoyance minimum conventionnel au profit des salariés non-cadres entendus comme les salariés qui ne sont visés ni par l'article 2.1. ni par l'article 2.2. de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Le personnel cadre n'est pas couvert par ce régime conventionnel.

Les cadres s'entendent comme le personnel visé aux articles 2.1. et 2.2. de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres. Sont également considérés comme cadres, sous réserve de l'agrément de l'APEC et d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur exprès, les salariés disposant d'un coefficient au moins égal à 235. Cette assimilation n'est possible qu'autant qu'elle n'a pas pour effet de faire bénéficier les salariés concernés d'une couverture inférieure à celle instituée dans le cadre du régime de prévoyance minimum conventionnel institué au profit des non cadres. Le caractère inférieur ou supérieur des couvertures s'apprécie exclusivement à l'aune de la couverture décès.

Il est rappelé que les employeurs ont l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA), auprès d'un organisme de prévoyance pour l'ensemble du personnel relevant des articles 2.1. et 2.2. de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres.

Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur doit être affectée, au moins à hauteur de 0,76 %, à la couverture du risque décès. L'employeur doit par conséquent s'assurer qu'il satisfait bien à cette obligation en souscrivant un contrat additionnel.

La mise en place de ce dispositif de protection sociale complémentaire permet de :

- Développer la protection sociale des salariés non cadres en assurant des prestations minimum en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale au profit de leurs familles et de leurs proches,
- Valoriser l'attractivité de la branche grâce à une protection sociale complémentaire visant les collaborateurs actuels et futurs et leur entourage familial.

Compte tenu de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires ne rendant plus possibles les clauses de désignation d'organismes assureurs en matière de protection sociale complémentaire, les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser l'accord du 4 mai 2011.

Au-delà de cette mise en conformité les partenaires sociaux ont souhaité par souci de simplification et de lisibilité modifier l'accord du 4 mai 2011 mais également intégrer via le présent accord les dispositions prévues par les avenants n° 1 et 2 des 1^{er} juillet 2011 et 9 avril 2014.

En conséquence, le présent accord annule et remplace les dispositions contenues dans l'accord du 4 mai 2011 relatif à un régime de prévoyance pour les non cadres ainsi que les avenants précités.

Le présent accord est d'application directe et obligatoire dans les entreprises relevant de la branche et dispense ces dernières des formalités de mise en place relatives aux régimes collectifs obligatoires de prévoyance. Elles ne pourront y déroger dans un sens moins favorable aux salariés.

Au-delà de ce régime de base obligatoire, les entreprises restent libres de mettre en place des régimes supplémentaires dont les garanties compléteraient celles instituées par le présent accord en respectant pour ce faire le formalisme réglementaire applicable au regard de l'administration sociale.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable, aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes (étendue par arrêté du 13 août 1981, JO du 12 septembre 1981, brochure JO n° 3165 - IDCC 1077).

Article 2 **Bénéficiaires des garanties**

Avenant 24 mai 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FEDEPOM ;
FNA.

Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFDT ;
SNCEA CFE CGC.

Mod. par Avenant 2 juill. 2024, étendu par arr. 4 déc. 2024, JO 12 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FNA ;
PDTAOE.

Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFDT.

(Avenant 2 juill. 2024, étendu) Les bénéficiaires des garanties, dans les conditions fixées par le présent accord, sont l'ensemble des salariés non-cadres des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes (étendue par arrêté du 13 août 1981, JO du 12 septembre 1981, brochure JO n° 3165 - IDCC 1077), conformément aux dispositions des articles suivants.

Les non-cadres s'entendent comme les salariés qui ne sont visés ni par l'article 2.1. ni par l'article 2.2. de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

(Al. supprimés par Avenant 24 mai 2022, non étendu) S'agissant des salariés dont le contrat de travail est suspendu, les garanties sont ouvertes de plein droit sans contrepartie de cotisation dans les cas suivants :

- salariés bénéficiant, pendant la période de suspension, d'un maintien de salaire total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur,
- salariés bénéficiant uniquement de prestations de la Sécurité sociale à la date de mise en place du régime ou postérieurement, au titre d'une maladie ou d'un accident professionnels ou de la vie privée, de la maternité ou de la paternité,
- salariés dont le contrat est suspendu au titre d'un congé parental d'éducation, de périodes militaires, d'activité de sapeur-pompier volontaire ou de congé individuel formation.

Article 3 **Garanties pour le personnel non cadre**

Mod. par Avenant n° 1, 6 déc. 2018, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FEDEPOM ;
FNA.

Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.

Mod. par Avenant 18 janv. 2022, étendu par arr. 29 août 2022, JO 9 sept., applicable à compter du 1^{er} juill. 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant 14 nov. 2023, étendu par arr. 12 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

S'agissant de garanties décès - invalidité permanente et totale, les garanties sont assurées à titre obligatoire à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté et quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Ils sont par conséquent couverts et cotisent à ce titre dès leur premier jour d'embauche

3.1

Montant des prestations

3.1.1

Tableau des garanties Décès / Invalidité permanente et totale / Allocation obsèques

(Avenant n° 1, 6 déc. 2018, étendu)

Garanties	Montant de la prestation
Capital décès toutes causes	
* Pour un salarié célibataire, veuf, divorcé,	150 % salaire annuel de référence
* Pour un salarié marié ou concubin notoire, ou PACS	200 % salaire annuel de référence
* Majoration par personne à charge	25 % salaire annuel de référence
Rente éducation versée aux enfants à charge du salarié au moment du décès :	
- jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire	8 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS)
- du 18 ^{ème} au 26 ^{ème} anniversaire en cas de poursuite d'études ou événements assimilés	10 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS)
- du 26 ^{ème} au 28 ^{ème} anniversaire en cas d'inscription au pôle emploi et sous conditions	
- Doublement de la rente pour les enfants orphelins de père et de mère	
- Rente viagère pour les enfants reconnus invalides avant leur 26 ^{ème} anniversaire	
Majoration Décès accidentel	
Accident de la vie privée ou accident du travail	+ 100 % du capital décès toutes causes
Double Effet Familial	
En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	+ 100 % du capital décès toutes causes
Invalidité permanente et totale	100 % du capital décès toutes causes (versement par anticipation)
Allocation obsèques	
En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ⁽¹⁾ (PMSS)

(1) La prestation est limitée légalement aux frais réels en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans.

(Avenant 18 janv. 2022, étendu) Les prestations ci-dessous sont exprimées en pourcentage du salaire de référence.

	Prestations	
	Tranche 1*	Tranche 2*
Capital décès ou invalidité absolue et définitive (IAD) (1)		
Capital décès (ou IAD**) toutes causes Assuré célibataire, veuf, divorcé (CVD)	150 %	150 %
Capital décès (ou IAD**) toutes causes Assuré marié, pacsé, en concubinage	200 %	200 %
Capital décès (ou IAD**) toutes causes Majoration par personne à charge	25 %	25 %
Capital supplémentaire : décès (ou IAD**) accidentel Exprimé en % du capital décès (ou IAD) toutes causes	100 %	100 %
Capital supplémentaire : double effet Exprimé en % du capital décès (ou IAD) toutes causes	100 %	100 %
Capital supplémentaire : allocation d'obsèques (3) En cas de décès de l'assuré ou du conjoint ou d'un enfant à charge	100 % PMSS (4)	100 % PMSS (4)
Rente d'éducation (1)		
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant âgé de moins de 18 ans	8 % PASS (5)	8 % PASS (5)
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant âgé de 18 à 26 ans	10 % PASS	10 % PASS
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant âgé de 26 à 28 ans sous conditions ou en cas d'inscription à Pôle Emploi La rente est viagère pour les enfants reconnus invalides avant leur 26 ^e anniversaire La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère	10 % PASS	10 % PASS
Incapacité temporaire (2)	Sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale française	
Franchise		
Si maintien de salaire de l'employeur ou garanti au titre du contrat	En relais du maintien de salaire	En relais du maintien de salaire
Dans les autres cas (en nombre de jours continus)	75 Jours	75 Jours
Indemnité journalière complémentaire	70 %	70 %
Invalidité permanente (2)	Sous déduction de la rente d'invalidité nette versée par la Sécurité sociale française	
Rente d'invalidité 1 ^{re} catégorie de la Sécurité sociale française ou incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %	48 %	48 %
Rente d'invalidité 2 ^{re} ou 3 ^{re} catégorie de la Sécurité sociale française ou incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66 %	70 %	70 %
(*) Tranche 1 ou T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale française / Tranche 2 ou T2 : tranche de salaire comprise entre un 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale française. (1) Prestations exprimées en % du salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive, ayant donné lieu à cotisation, limité à la tranche 2. (2) Prestations exprimées en % du salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou l'invalidité pris en compte dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 PASS. (3) En cas de décès d'une personne sous tutelle ou curatelle ou d'un enfant de moins de 12 ans, ce capital ne peut excéder le montant des frais d'obsèques réellement engagés. (4) PMSS = plafond mensuel de la Sécurité sociale française (5) PASS = Plafond annuel de la Sécurité sociale française. (**) IAD = Invalidité Absolue et Définitive.		

3.1.2 Capital décès toutes causes

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé en pourcentage du salaire annuel de référence. Le montant du capital dépend de la situation de famille du salarié au moment du décès ou de l'invalidité permanente totale et comporte une majoration pour personne à charge au sens de l'article 3.5 ci-après.

3.1.3 Rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé une rente éducation à chaque enfant à charge au sens de l'article 3.6 ou s'il est mineur à son représentant légal. Le montant de la rente est fixé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale à la date du décès et dépend de l'âge de chaque enfant.

Ce montant est doublé si l'enfant est ou devient orphelin de père et de mère.

La rente annuelle est fractionnée et payée trimestriellement par avance.

Les rentes éducation en cours de service sont revalorisées chaque année au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'organisme assureur pour la garantie rente éducation sur proposition des partenaires sociaux.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme assureur faisant l'objet de la résiliation garantira la revalorisation de l'ensemble des prestations rente éducation nées durant l'exécution de son contrat.

3.1.4 Majoration décès accidentel

En cas de décès du salarié à la suite d'un accident, il est versé aux bénéficiaires un second capital équivalent au capital décès toutes causes prévu par l'article 3.1.2, sous réserve que le décès soit intervenu dans les 12 mois suivant la date de l'accident.

L'accident se définit comme un événement extérieur, soudain, imprévisible et indépendant de la volonté du salarié, qui provoque le décès de ce dernier.

3.1.5 Allocation obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge tels que définis dans le présent accord, une allocation obsèques forfaitaire est versée sur justificatifs à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques.

Cette allocation est égale à un pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès mentionné à l'article 3.1.1. Par exception, elle est limitée aux frais réellement acquittés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans.

3.1.6 Garantie double effet familial

En cas de décès simultané au postérieur du conjoint et à la condition qu'il reste encore des enfants à charge tels que définis dans le présent accord, il est versé par parts égales à ces derniers un second capital équivalent au capital décès toutes causes prévu par l'article 3.1.2. Cette garantie est ouverte sous réserve que le présent accord soit toujours en vigueur à cette date.

3.1.7 Invalidité permanente et totale

En cas d'invalidité permanente et totale du salarié, le capital décès toutes causes ainsi que les rentes éducation prévus ci-dessus peuvent être versés à sa demande et par anticipation dès la reconnaissance de l'état d'invalidité permanente et totale.

Dans ce cas, le décès postérieur du salarié n'ouvre pas droit à un nouveau versement du capital et des rentes éducation.

L'invalidité permanente et totale se définit :

- soit comme la situation d'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale en 3^{ème} catégorie (art L. 341-4 du Code de la Sécurité Sociale),
- soit comme la situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale avec un taux égal à 100 % avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (art L. 434-2 du code de la Sécurité Sociale).

3.1.8 (Avenant 18 janv. 2022, étendu) - Incapacité-Invalidité

a Définition de la garantie Incapacité de travail

Définitions et conditions de la garantie incapacité de travail

Le régime prévoit, en cas d'incapacité temporaire de travail de l'assuré, une prestation dénommée indemnité journalière complémentaire.

Est considéré en état d'incapacité temporaire de travail donnant lieu au service de prestations par l'organisme assureur, l'assuré qui, à la suite d'une maladie ou un accident :

- se trouve temporairement inapte à l'exercice de son activité professionnelle,
- perçoit des indemnités journalières de la Sécurité Sociale :

m soit au titre de l'assurance maladie,

m soit au titre des accidents de travail ou des maladies professionnelles,

En cas de réduction de la prestation de la Sécurité sociale dans le cadre de sa politique de contrôle des arrêts de travail ou de lutte contre les déclarations tardives, l'organisme assureur ne compensera pas la baisse des prestations.

La période de versement des prestations par l'organisme assureur prend effet en relais des garanties de maintien de salaires prévues dans la convention collective applicable au souscripteur, c'est-à-dire dès qu'il n'y a plus aucun maintien de salaires total ni même partiel au titre de ses obligations conventionnelles.

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté qui ne bénéficient pas de la garantie mensualisation, il sera appliquée une franchise de 75 jours continue.

La période de franchise est continue, les prestations ne sont versées par l'organisme assureur que si la durée totale de l'incapacité de travail, sans interruption, dépasse la période de franchise.

Cessation du paiement des prestations Incapacité de Travail

Les prestations cessent d'être servies au titre de l'Incapacité Temporaire de Travail :

- dès que la Sécurité sociale cesse de verser ses indemnités journalières,
- ou dès que l'assuré reprend son activité professionnelle hors le cas de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique,
- au plus tard, au terme de la période de 3 ans qui suit l'arrêt de travail pour les assurés reconnus en état de maladie de longue durée par la Sécurité sociale
- et en tout état de cause : à la veille de la date à laquelle l'assuré est reconnu en état d'invalidité permanente (totale ou partielle),
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail. (hormis le cas des assurés en situation de cumul emploi-retraite)

Montant de la garantie

Le montant des indemnités journalières s'obtient par application du taux figurant dans le tableau de garantie, à la base des prestations sous déduction des prestations servies par le régime de base.

Ce montant s'entend brut de toutes charges sociales salariales et patronales susceptibles de grever les Prestations.

Rechute :

En cas de survenance, après une reprise de travail de moins de deux mois, d'une incapacité temporaire de travail ayant pour origine une cause identique à l'Incapacité Temporaire indemnisée par l'organisme assureur, il n'est pas fait application de la franchise et les indemnités sont calculées sur les mêmes bases qu'à la date du premier arrêt de travail.

b Définition de la garantie Invalidité permanente

Définitions et conditions de la rente

Il peut être attribué une rente d'invalidité à tout assuré, considéré en invalidité permanente partielle ou totale lorsque, par suite d'accident ou de maladie, il est atteint d'une invalidité, constatée médicalement, réduisant partiellement ou totalement sa capacité à exercer une activité professionnelle, et qui est reconnue par la sécurité sociale, dans l'une des trois catégories d'invalidité suivantes :

- Invalidité de 1^{ère} catégorie : Invalides capables d'exercer une activité rémunérée,
- Invalidité de 2^{ème} catégorie : Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque,
- Invalidité de 3^{ème} catégorie : Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre,

dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie, — soit, est reconnu invalide à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, sous réserve que le taux d'incapacité fonctionnelle reconnu par la sécurité sociale soit au moins égal à 33 %.

L'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % est assimilée à une invalidité permanente de 1^{ère} catégorie de la Sécurité sociale.

Lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %, l'assimilation est faite à une invalidité permanente de 2^{ème} catégorie de la Sécurité sociale. La perception d'une allocation de tierce personne de la Sécurité sociale entraîne l'assimilation à une invalidité permanente de 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale.

Aucune prestation n'est due si le taux d'incapacité est, ou devient inférieur à 33 %.

Montant de la rente

Le montant de la rente est défini par application des taux, figurant dans le tableau de garanties, à la Base des Prestations, sous déduction des prestations brutes versées par le régime de base hors majoration tierce personne.

Ce montant s'entend brut de toutes charges sociales salariales et patronales susceptibles de grever les prestations.

Cessation des prestations :

Les rentes d'invalidité cessent :

- à la date à laquelle l'assuré cesse de percevoir des prestations de la Sécurité sociale,
- à compter de la date d'effet d'une pension de retraite servie par un régime obligatoire,
- à la fin du trimestre suivant le trimestre au cours duquel l'assuré atteint l'âge pour obtenir sa retraite à taux plein du régime de base obligatoire (sauf en cas de poursuite d'une activité partielle salariée dès lors que la condition de versement des rentes d'invalidité du régime général continue d'être remplie),
- en tout état de cause au décès de l'assuré.

c **(Avenant 14 nov. 2023, étendu) Règles communes aux garanties incapacité - invalidité**

Définition du salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est égal à la somme du salaire brut, soumis à charge sociale perçus au cours des 12 mois civils précédant celui au cours duquel a eu lieu le début de l'arrêt de travail.

Si l'invalidité permanente ne survient pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base de l'indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Pour le salarié n'ayant pas douze mois de présence effective dans l'entreprise à la date d'arrêt de travail, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires reconstitués.

Par exception, les primes, commissions, indemnités et rappels versés au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnités de licenciement, indemnité de non-concurrence, de départ à la retraite...) sont exclus du salaire de référence.

Revalorisation des Prestations

Les prestations sont revalorisées chaque année au 1^{er} janvier sur la base de l'indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Règle de cumul

Les indemnités journalières ou la rente versées par l'organisme assureur viennent en complément :

- des prestations en espèces brutes servies par la Sécurité sociale,
- du salaire versé au titre d'une activité à temps partiel.
- de la fraction de salaire versée à l'assuré dans le cas d'un maintien de salaire total ou partiel versée par l'employeur au titre d'une convention ou d'un accord collectif,
- des prestations versées au titre d'un autre régime obligatoire.
- du montant des allocations d'assurance chômage dans le cas d'une invalidité permettant d'exercer une activité rémunérée

Le cumul de ces éléments ne peut en aucun cas dépasser 100 % de la Rémunération nette à la date de l'arrêt de travail, éventuellement revalorisée en application des dispositions du présent avenir.

Le montant des indemnités journalières ou de la rente versées par l'organisme assureur pourra être réduit en conséquence si cette limite est dépassée.

3.1.9

(Avenant 24 mai 2022, étendu) - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pendant les périodes où ils bénéficient :

- d'un maintien de salaire total ou partiel versé par l'employeur, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ; ceci sans contrepartie de cotisations à compter du 91^{ème} jour de suspension continue du contrat de travail ;
- uniquement de prestations de la Sécurité sociale, au titre d'une maladie ou d'un accident professionnel ou de la vie privée, de la maternité ou de la paternité ; ceci sans contrepartie de cotisations ;
- d'un congé parental d'éducation, de périodes militaires, d'une activité de sapeur-pompier volontaire ou de CPF de transition ainsi qu'en cas de congé de présence parentale ou de congé de solidarité familiale ; ceci sans contrepartie de cotisations ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, qu'ils soient en activité partielle, en activité partielle de longue durée (APLD) ou en congé rémunéré (reclassement, mobilité, ...) ; ceci en contrepartie de cotisations.

Pour les périodes énoncées ci-dessus qui ne donnent pas lieu à exonération de cotisations, l'employeur doit continuer à verser la même contribution patronale que pour les salariés actifs et le salarié continue également à acquitter sa propre quote-part (selon le cas, sur la base de la rémunération et/ou du revenu de remplacement - par exemple : indemnité d'activité partielle).

Par ailleurs, dans les autres cas de suspension du contrat de travail sans indemnisation qui ne sont pas prévus ci-dessus, les salariés peuvent également continuer à bénéficier des garanties s'ils acquittent la totalité de la cotisation contractuelle (part patronale et salariale), notamment dans les cas suivants :

- Congé sabbatique,
- Congé création d'entreprise.

3.2

Bénéficiaires du capital décès

Sauf stipulation contraire du salarié, le capital sera versé dans l'ordre de priorité défini ci-dessous :

- au conjoint tel que défini par le présent accord,
- à défaut aux enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux,
- à défaut à ses parents, par parts égales
- à défaut à ses grands-parents, par parts égales
- à défaut à ses héritiers, suivant la dévolution successorale.

Toutefois, lorsque le bénéficiaire n'a pas la garde des enfants à charge du salarié ou n'en assure pas l'entretien si ceux-ci sont majeurs, le montant du capital décès versé à ce bénéficiaire ne comprend pas le montant de la majoration pour personnes à charge qui sera attribué, par parts égales, à ces dernières.

Le salarié qui souhaite que le capital soit attribué dans des conditions différentes de celles prévues ci-dessus procède par une désignation écrite et formelle auprès de l'organisme assureur. Le participant fait connaître son choix en complétant le document intitulé «désignation de bénéficiaire». Il peut modifier cette désignation à tout moment en adressant une nouvelle désignation de bénéficiaire.

En cas de prédécès de l'ensemble des bénéficiaires désignés, le capital est attribué selon la clause à défaut prévue ci-dessus.

3.2.1

Dispositions particulières concernant le versement des prestations décès

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 impose à l'organisme assureur la revalorisation post-mortem des capitaux et rentes à compter du décès du participant assuré.

Son décret d'application n° 2015-1092 du 28 août 2015 est venu notamment préciser le taux minimal de revalorisation post mortem applicable.

Revalorisation post-mortem

Si le contrat d'adhésion garantit, en cas de décès du participant assuré (ou de décès du conjoint assuré pour la seule garantie Double Effet Conjoint), le versement par l'organisme assureur, d'un capital forfaitaire, d'une allocation forfaitaire ou d'une rente, celui-ci est revalorisé à compter de la date du décès jusqu'à la réception de l'intégralité des pièces justificatives nécessaires au règlement des prestations selon les conditions définies au contrat d'adhésion. La revalorisation ne peut être inférieure au taux minimum réglementaire.

Ainsi, le capital et/ou l'allocation, les arrérages de rente dus non versés par l'assureur, en euros garantis en cas de décès, produisent de plein droit intérêt, net de frais, pour chaque année civile, à compter du jour du décès du participant assuré, au minimum à un taux égal au moins élevé des deux taux suivants 1 :

— La moyenne sur les douze derniers mois du taux moyen des emprunts de l'Etat Français, calculée au 1^{er} novembre de l'année précédente ;

— Le dernier taux moyen des emprunts de l'Etat français disponible au 1^{er} novembre de l'année précédente.

La revalorisation post-mortem ne s'applique pas lorsque le capital ou l'allocation est versé au(x) bénéficiaire(s) dans la limite des frais d'obsèques réels engagés.

Il est précisé que la date de prise de connaissance par l'assureur du décès du participant est la date à laquelle l'assureur est informé du décès, par la réception de l'acte de décès.

Délai de versement

Dans les trente jours qui suivent la réception de l'intégralité des pièces précitées, l'organisme assureur verse la prestation en cas de décès aux(x) bénéficiaire(s) désigné(s). Au-delà de ce délai, les sommes non versées produisent de plein droit intérêt au double du taux légal durant deux mois puis à l'expiration de ce délai de deux mois, au triple du taux légal.

3.3

Salaire de référence pour le calcul des prestations

Le salaire de référence pour le calcul de la prestation décès / invalidité permanente et totale est égal aux rémunérations brutes plafonnées à la tranche B ayant donné lieu à cotisations prévoyance au titre des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail initial ou le décès.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale à la suite d'une période d'arrêt de travail, le salaire de référence ainsi déterminé est revalorisé selon le pourcentage d'évolution de la valeur du point de retraite ARRCO, entre la date d'arrêt de travail initial et celle du décès ou de l'invalidité permanente et totale.

Pour les nouveaux entrants qui ne justifient pas de 12 mois de présence, le salaire à prendre en compte pour le calcul des prestations sera annualisé à partir de la moyenne mensuelle des rémunérations soumises à cotisations. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération soumis à cotisations sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12^{ème} de leur montant.

3.4

Conjoint

Le conjoint du salarié, reconnu au titre du présent accord est :

— Le conjoint du salarié légalement marié non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation,

— À défaut, le partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité conformément à l'article 515-1 du Code civil,

— À défaut le concubin du salarié, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs, séparés de corps ou divorcés, que le concubinage ait été établi de façon notoire ou déclaré comme tel aux services administratifs de l'entreprise depuis plus de deux ans, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même.

La condition de durée de deux ans dans le cas précédent est supprimée, lorsqu'au moins un enfant est né de cette union ou lorsqu'un enfant a été adopté par le couple, et répond à la définition d'enfant à charge ci-après.

3.5

Personne à charge

On entend par personne à charge, outre les enfants à charge tels que définis ci-après et à l'exception du conjoint, la personne sans activité reconnue à charge de l'assuré par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

3.6

Enfant à charge

Sont considérés comme étant à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

— Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition.

— Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous conditions, soit :

— de poursuite d'études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,

— d'être en apprentissage,

— de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés

sés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus,

— d'être employé dans un Établissement et Service d'Aide par le Travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

— Jusqu'à leur 28^{ème} anniversaire sous conditions d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du Pôle Emploi comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle.

Sans limitation de durée, en cas d'invalidité reconnue avant le 26^{ème} anniversaire de l'enfant. La situation d'invalidité s'entend à celle de l'invalidité, de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables ainsi que les enfants recueillis (c'est à dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du concubin ou partenaire lié par un PACS) du salarié, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès (ou de la reconnaissance de l'Invalidité Permanente et Totale) et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

3.7 Exclusions

Pour l'ensemble des garanties, le régime ne garantit pas :

— Les conséquences de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes, d'insurrections, d'attentats ou d'actes de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroulent les faits,

— Les conséquences directes ou Indirectes d'explosions, de dégagements de chaleur, d'irradiation lorsque ceux-ci proviennent de la transmutation de noyaux d'atome ou de la radioactivité,

— Le bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné Volontairement la mort au salarié assuré. Dans ce cas, les prestations doivent être versées aux héritiers à moins qu'ils ne soient condamnés comme auteurs ou complices du meurtre du salarié.

La présente liste est exhaustive. Aucun contrat ne peut prévoir des exclusions plus restrictives que celles mentionnées ci-dessus.

3.8 «Portabilité» des droits de prévoyance

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, telle que définie par le Code du Travail et la jurisprudence, et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties de prévoyance du présent accord dans les conditions suivantes :

3.8.1 Principe de la «portabilité»

Le maintien des garanties de prévoyance s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sous réserve que l'ancien salarié ait fourni à l'*ancien employeur ou (Termes exclus de l'extension par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020)* à l'organisme assureur, la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le bénéfice du maintien des garanties est conditionné par la justification auprès de l'ancien employeur de la prise en charge par le régime d'assurance chômage. Il est aussi subordonné à la condition que les droits aux garanties du régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

3.8.2 Durée de la portabilité

La durée du maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie en nombre : supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

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

3.8.3 Financement de la portabilité des droits de prévoyance

Le maintien des garanties de prévoyance au salarié au titre de la portabilité est financé par les cotisations de l'entreprise et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

3.8.4 Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes dispositions sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 4 Adhésion des entreprises

Les entreprises sont libres d'adhérer à l'organisme assureur de leur choix.

L'adhésion doit permettre a minima l'application intégrale des garanties prévues par le dispositif conventionnel.

À cet effet, le contrat fait expressément référence au présent accord.

Article 5 Financement du régime

Mod. par Avenant 18 janv. 2022, étendu par arr. 29 août 2022, JO 9 sept., applicable à compter du 1^{er} juill. 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant 14 nov. 2023, étendu par arr. 12 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

5.1

(Avenant 14 nov. 2023, étendu) - Taux de cotisation

Le taux de cotisation obligatoire est fixé à 1,63 % du salaire de référence mentionné ci-après. La répartition de ce taux de cotisation est fixée comme suit :

Garanties	% du salaire T1 et T2 (plafonné à 4 PASS)
Décès	0,45 %
Rente éducation	0,17 %
Incapacité	0,41 %
Invalidité	0,55 %

Garanties	% du salaire T1 et T2 (plafonné à 4 PASS)
Reprise de passif	0,05 %
Total	1,63 %

5.2 (Avenant 18 janv. 2022, étendu) - Répartition de la cotisation

- part salarié : 50 %,
- part employeur : 50 %.

5.3 Assiette de calcul de la cotisation

L'assiette des cotisations est fixée par référence au salaire brut déclaré par l'employeur à l'URSSAF dans la limite des tranches A et B :

- Tranche A : fraction inférieure ou égale au plafond de la Sécurité Sociale
 - Tranche B : fraction comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale
- (Avenant 18 janv. 2022, étendu) L'assiette des cotisations est fixée par référence au salaire brut déclaré par l'employeur à l'URSSAF dans la limite des tranches 1 et tranche 2 :
- tranche 1 : fraction inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale ;
 - tranche 2 : fraction supérieure à une fois et inférieure ou égale à quatre fois le plafond de la sécurité sociale.
- Par exception, les primes, commissions, indemnités et rappels versés au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnités de licenciement, indemnité de non concurrence, de départ à la retraite...) sont exclus de l'assiette de cotisation.

5.4 (Avenant 18 janv. 2022, étendu) - Exonération de la cotisation

L'employeur est exonéré du paiement des cotisations (tant patronale que salariale) afférentes aux garanties Décès et arrêt de travail, dès lors que l'assuré est en incapacité temporaire de travail, en invalidité ou en incapacité permanente professionnelle et perçoit à ce titre des prestations versées par l'organisme assureur.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire (congé sans solde pour convenance personnelle, congé sabbatique etc...), les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance.

Les salariés pourront toutefois continuer à bénéficier du régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

Article 6 Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les garanties décès seront maintenues par l'organisme résilié, au profit des bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité à la date d'effet de la résiliation et ce tant qu'ils bénéficient d'une indemnisation au titre de l'arrêt de travail survenu avant la résiliation.

Article 7 Commission paritaire de suivi

Les partenaires sociaux décident que le suivi du régime de prévoyance sera fait par une commission paritaire de suivi.

Cette commission est compétente pour l'analyse, le suivi, le pilotage, l'application, et l'interprétation du présent régime de prévoyance.

Elle se réunira une fois par an afin notamment :

- De faire le point des entreprises et salariés relevant du présent accord ;
- De dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de prévoyance mis en place par l'accord ;
- D'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime

Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'au moins une organisation, membre de la Commission, pour traiter de questions spécifiques et/ou urgentes.

Cette commission est également habilitée à faire toutes propositions d'aménagements du régime conventionnel, tant au niveau des prestations qu'à celui des cotisations.

Article 8 **Durée et date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature du présent accord.

Article 9 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 10 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension dans les conditions prévues à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire

Accord du 2 juillet 2024

[Étendu par arr. 4 déc. 2024, JO 12 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNA ;

PDTAOE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Préambule

Les bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire mis en place par les entreprises peuvent être définis en fonction de leur appartenance à la catégorie des cadres et des non-cadres.

Or, depuis la fusion des régimes Agirc et Arrco, la notion de «cadre» est définie par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017. Par ailleurs, un Décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2022 a mis à jour les dispositions de l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale relatives aux catégories objectives de bénéficiaires.

Ainsi, les salariés cadres et assimilés cadres, anciennement qualifiés d'«article 4» et d'«article 4 bis» sont définis respectivement par référence à l'article 2.1 et à l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

Les partenaires sociaux rappellent que dans la branche des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, il n'existe pas de salariés anciennement qualifiés d'«article 4 bis».

S'agissant des salariés anciennement qualifiés d'«article 36», l'article R. 242-1-1^o deuxième alinéa, prévoit que peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire certains salariés définis par accord professionnel, sous réserve que ledit accord soit agréé par la commission paritaire de l'APEC.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux se sont réunis le 2 juillet 2024 afin de déterminer, dans la classification professionnelle, le niveau des emplois à partir duquel les salariés sont qualifiés de «cadres» au sens de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 et ceux pouvant être intégrés à la catégorie des «cadres» en application du deuxième alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

Article 2 **Catégories objectives**

Pour l'application de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et de l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale :

- Sont considérés comme cadres au sens de l'article 2.1. : les salariés dont le coefficient est égal ou supérieur à 350 ;
- Sont considérés comme assimilés cadres au sens de l'article 2.2. : néant.
- Sont assimilés à la catégorie de cadres en vue de la constitution d'une catégorie objective de bénéficiaires d'une couverture de protection sociale au sens de l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale (sous réserve de l'agrément par l'APEC) : les salariés dont le coefficient est au moins égal à 235.

Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Article 3 **Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2025.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en tout état de cause l'entrée en vigueur des stipulations des l'article 2 du présent accord est conditionnée à la publication d'un agrément de la commission paritaire de l'APEC, en application de l'article R. 242-1-1 du Code de sécurité sociale.

Article 5 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé en tout ou en partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 7 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales.

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

Commission Paritaire de Négociation et d'Interprétation

Accord du 11 juillet 2017

[Étendu par arr. 25 mai 2018, JO 1^{er} juin, applicable à compter de la date d'inscription de son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Préambule

Considérant l'article 24 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

Les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

L'objet du présent accord est d'en définir la composition, les missions et les modalités de fonctionnement.

Le présent accord précise également l'articulation de cette nouvelle commission avec les instances paritaires existantes.

Article 1

Création de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et articulation avec les instances paritaires existantes

Conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux de la branche instituent, par le biais du présent accord, une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Celle-ci se substitue, dans ses missions et modalités de fonctionnement, à la Commission paritaire existant dans la branche, et à la Commission paritaire de conciliation visée à l'article 63 de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes.

Toutes les dispositions de la convention collective ou des accords de branche existants à la date d'entrée en vigueur du présent accord faisant référence à la Commission Paritaire ou à la Commission Paritaire de conciliation sont donc supprimées, et notamment celles qui sont prévues à l'article 63 susvisé.

Les parties rappellent que la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation telle qu'elle résulte du présent accord ne se confond pas avec la Commission paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) existant actuellement dans la branche.

La composition, l'objet, les missions et le fonctionnement de cette dernière continuent donc à être régis par l'article 64 de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes, complété par l'article 6 de l'accord cadre du 26 avril 2005 sur la formation professionnelle.

Toutefois, les parties conviennent que, pour des raisons d'efficacité et de pragmatisme, la CPNE fonctionne comme partie intégrante de la Commission Paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Les autres instances paritaires de la branche, à savoir l'Observatoire des Métiers et des qualifications et le Conseil paritaire de la section professionnelle de la branche (SPP) visés aux articles 7 et 8 de l'accord cadre du 26 avril 2005 sur la formation professionnelle, demeurent.

Article 2

Composition et fonctionnement de la CPPNI

La CPPNI se compose :

- d'un collège salarié comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations représentatives de la branche,
- d'un collège employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Chaque organisation syndicale de salariés pourra faire intervenir exceptionnellement au sein de la CPPNI un troisième représentant sous réserve de l'accord du collège patronal. Cet accord sera acté au procès-verbal de la précédente paritaire.

Elle est présidée alternativement par un représentant du collège employeur et par un représentant du collège salarié. Les membres de la Commission paritaire d'interprétation et de conciliation peuvent siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel leur entreprise est partie. Toutefois, ils ne pourront être présents lors de la délibération.

Le secrétariat de la commission est assuré par la Fédération du Négoce agricole.

Article 3

Rôle et missions de la Commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 2232-9 du Code du Travail, les missions confiées à la CPPNI sont les suivantes :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du Travail.

Ce rapport, couvrant les thèmes prévus par la loi, permet aux partenaires sociaux de la branche d'établir le bilan

des accords collectifs d'entreprise et de leur impact sur les conditions de travail des salariés ainsi que sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Les entreprises de la branche transmettent les accords conclus à la CPPNI :

— par voie postale, à l'adresse suivante :

Commission Paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes Fédération du négoce agricole 77 rue Rambuteau 75001 Paris

— sous format numérique, à l'adresse suivante : cppni.idcc1077@negoce-village.com

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis auprès des entreprises concernées.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Au regard du bilan qu'elle effectue, la Commission formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Enfin, la CPPNI peut être amenée à rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Article 3-1 Commission paritaire de négociation

La CPPNI a notamment pour objet de :

- garantir l'application de la convention collective nationale, et négocier tout avenant, modification ou ajout à la convention collective nationale,
- négocier tout accord de branche, et notamment l'ordre public conventionnel,
- être une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social,
- mettre en œuvre les négociations périodiques obligatoires conformément au Code du travail, et veiller à l'établissement des rapports prévus par le code du travail.

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du Code du travail.

Les accords négociés au sein de la CPPNI sont conclus dans le respect des règles de validité définies par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 3-2 Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

La CPPNI est obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la convention collective.

Les différends de toute autre nature pourront facultativement être soumis d'un commun accord entre les parties à la commission de conciliation si elle l'accepte.

Dans la négative, les parties en présence seront invitées à saisir la juridiction compétente.

La commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des membres de la Commission.

Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximal de deux mois suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

Les décisions de la Commission sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

La Commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé en séance puis signé par les parties et les membres de la commission présents.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission présents.

Article 4 **Participation aux réunions de la CPPNI**

Les participants aux réunions de la CPPNI bénéficient d'autorisations d'absences pour assister aux réunions de la Commission paritaire de négociation et de la Commission d'interprétation et de conciliation.

Ces réunions ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés et ne pourront en aucun cas leur porter préjudice en termes d'évolution de carrière.

Le remboursement des frais de déplacement des participants aux réunions paritaires sera effectué, sur justificatifs, dans les conditions suivantes :

- a)** Nombre de délégués : deux par organisation syndicale représentative dans la branche
- b)** Remboursement des frais de déplacement des frais de repas et indemnité forfaitaire journalière d'hôtel selon un barème fixé annuellement par la branche.

Article 5 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 7 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales.

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

Article 8 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'inscription de son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Accord du 5 juillet 2018

[Non étendu, applicable à compter de la date d'inscription de son dépôt, soit le 3 oct. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Préambule

Suite à la mise en place de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation par accord du 11 juillet 2017, les partenaires sociaux, soucieux de garantir et de renforcer la qualité du dialogue social au sein de (a branche, ont engagé des discussions sur l'opportunité de conclure un accord de méthode relatif à la négociation collective.

Après échanges, ils sont convenus, par le biais du présent accord, de préciser l'organisation et la méthode de négociation au sein de la CPPNI, dans l'objectif de fixer un cadre de négociation souple permettant un bon déroulement des débats.

Par ailleurs, après avoir réalisé un état des lieux de la négociation collective au sein de la branche, les partenaires

sociaux ont identifié certains thèmes de négociation comme prioritaires.

Ils sont donc convenus, par le biais du présent accord, de fixer un calendrier des négociations à ouvrir dans les deux prochaines années suivant sa conclusion.

Article 1 *Objet*

Le présent accord détermine :

- l'organisation et la méthode de négociation collective au sein de la branche,
- la périodicité des négociations obligatoires,
- les thèmes de négociations identifiés comme prioritaires par les partenaires sociaux pour les années 2018 et 2019.

Article 2 *Organisation des négociations au sein de la CPPNI*

2.1

Nombre de réunions et périodicité des négociations obligatoires

Sauf circonstances exceptionnelles, la CPPNI se réunit six fois par an, à raison d'une réunion tous les deux mois. Conformément aux dispositions légales, au moins trois de ces réunions sont consacrées aux négociations obligatoires.

Pour ces négociations, obligatoires, les partenaires sociaux décident de se référer aux dispositions supplétives prévues par le Code du Travail, qui prévoient l'engagement de négociations :

m au moins une fois par an sur les salaires

m au moins tous les 3 ans sur :

- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,

m au moins tous les 5 ans sur :

- le réexamen des accords prévoyance/santé ;
- l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
- l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour ta retraite collectifs.

2.2

Domaines de négociation réservés à la branche

Les partenaires sociaux rappellent que pour les thèmes de négociation visés à l'article L. 2253-1 du Code du Travail, les dispositions prévues par accord de branche prévalent sur les accords d'entreprise conclus sur les mêmes sujets.

Ces derniers ne peuvent s'appliquer que s'ils prévoient des garanties au moins équivalentes à celles prévues au niveau de la branche.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

2.3

Fixation du calendrier de négociation

Les partenaires sociaux conviennent de fixer l'agenda de négociation au mois d'octobre, et au plus tard au mois de décembre de chaque année.

À titre dérogatoire, un calendrier spécifique de négociation reprenant les thèmes prioritaires identifiés par les partenaires sociaux a été établi pour les années 2018 et 2019,

Il figure en annexe du présent accord.

La liste et l'ordre des thèmes mentionnés sont définis à titre indicatif.

Les partenaires sociaux conviennent que cet ordre et les thèmes pourront évoluer en cours d'année ou d'une année sur l'autre, de gré à gré entre les parties, sans qu'il soit nécessaire d'établir un avenant au présent accord, notamment si de nouvelles dispositions législatives et/ou réglementaires devaient intervenir.

Par ailleurs, en complément de l'ouverture de négociations sur l'insertion professionnelle et le maintien dans

l'emploi des travailleurs handicapés, ainsi que sur les primes pour travaux dangereux ou insalubres d'ores et déjà prévue en 2019, les partenaires sociaux conviennent d'engager dans l'avenir des négociations sur :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés par le Code du Travail ;*
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical.*

Conformément aux dispositions légales, ils conviennent que, si des négociations devaient aboutir sur ces quatre thèmes, les accords de branche conclus prévaudront sur les accords d'entreprise prévoyant des dispositions différentes sur ces thèmes, sauf si ces derniers assurent des garanties au moins équivalentes.

Par ailleurs, il est convenu que, à chaque ouverture d'une nouvelle négociation, les partenaires sociaux fixeront un délai au terme duquel les débats seront considérés comme clos, sauf accord unanime pour proroger les discussions.

Il est également convenu que, en fonction du thème de négociation abordé, les partenaires sociaux pourront s'entendre sur la conclusion d'un accord de méthode préalable afin de déterminer les contours de la négociation.

2.4 Préparation des réunions

Les CPPNI se dérouleront sur une demi-journée, l'après-midi. Dans ce cas, des réunions de travail par collège d'une demi-journée seront accolées aux réunions de négociation, le matin avant la CPPNI.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que, pour certaines négociations, ou en fonction de l'importance de l'ordre du jour, les réunions de CPPNI pourront se dérouler sur une journée entière.

Dans cette hypothèse, il est admis que chaque collège pourra se réunir l'après-midi du jour précédent celui de la CPPNI.

Dans tous les cas, les frais afférents aux réunions de travail seront pris en charge sur justificatifs dans les mêmes conditions que les frais de participation aux CPPNI définies à l'article 5 de l'accord du 11 juillet 2017, que ces réunions se déroulent le même jour que la CPPNI ou le jour précédent.

Les partenaires sociaux conviennent que la partie demandant l'ouverture d'une négociation devra communiquer des propositions à l'autre partie entre deux réunions paritaires et au plus tard à la CPPNI suivante.

2.5 Déroulement des réunions

Sauf exception dans les conditions visées au 2.4 ci-dessus, les réunions de négociation se dérouleront sur une demi-journée, l'après-midi.

Elles se tiendront dans les locaux de la Fédération du Négoce agricole, ou tout autre lieu en cas d'indisponibilité de salles.

Il est convenu que le collège ayant demandé l'ouverture d'une négociation présente les éléments nécessaires à l'engagement des discussions.

À l'issue de chaque réunion, les partenaires sociaux conviennent de fixer l'ordre du jour de la réunion suivante.

Le compte-rendu de chaque CPPNI est rédigé par le secrétariat de la branche et transmis par mail aux membres de la CPPNI.

Les partenaires sociaux devront communiquer leurs éventuelles observations sur ce compte-rendu en amont de la réunion suivante.

Article 3 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans.

Article 4 Dispositif de suivi

Lors de la dernière CPPNI de l'année 2018, les partenaires sociaux conviennent d'échanger sur les adaptations éventuelles à apporter au présent accord.

Le calendrier de négociations figurant en annexe pourra notamment être adapté au regard de l'état d'avancement des négociations.

Article 5 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 6
Dépôt

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales.

Article 7
Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'inscription de son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Annexe

Calendrier de négociation prévisionnel 2018-2019

2018	2019
<i>Salaires</i>	<i>Salaires</i>
<i>Égalité professionnelle femmes-hommes</i>	<i>Réactualisation des accords relatifs à la formation professionnelle</i>
<i>Revalorisation du montant des indemnités de fin de carrière</i>	<i>Primes pour travaux dangereux ou insalubres</i>
<i>Contribution conventionnelle en matière de formation professionnelle</i>	<i>Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</i>
<i>Réactualisation des accords relatifs au temps de travail (contrat de travail intermittent, forfaits annuels en jours...)</i>	<i>Négociation sur les CDD/CDI de chantier</i>

Création d'un observatoire prospectif interbranches des emplois, des métiers et des qualifications

Accord du 20 février 2020

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 21 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEEFEL ;

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

FNAF CGT ;

FCDS CGT ;

FGTA FO.

Préambule

Le rythme accéléré des innovations techniques et technologiques, les changements culturels et organisationnels qu'elles impliquent, la diversification des produits, les changements de modes de consommation et les nouvelles attentes de qualité de traçabilité et de fonctionnalité des consommateurs, auxquelles les entreprises doivent répondre, entraînent des évolutions des emplois, des métiers et des compétences.

Le besoin d'anticiper ces évolutions et de donner les moyens aux entreprises et aux salariés de se préparer à ces changements, et à l'adaptation des compétences, conduisent les partenaires sociaux du commerce agricole à disposer d'une meilleure connaissance des métiers existants et des aptitudes qu'ils requièrent, d'avoir un regard prospectif sur leur évolution, pour être en mesure de proposer des actions anticipatrices en termes de formation et de gestion prévisionnelle des compétences et de l'emploi.

À ce titre, les signataires de cet accord décident de créer leur Observatoire Paritaire Prospectif interbranches des emplois, des Métiers et des Qualifications afin de pouvoir accompagner les entreprises et les salariés dans l'élaboration de leurs projets et parcours professionnels.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord applicable sur l'ensemble du territoire français, (métropole et départements d'outre-mer) vise les entreprises appliquant les CCN suivantes :

-
- IDCC 1405 - Entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes
 - IDCC 1077 - Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes

Article 2 Missions de l'Observatoire du commerce Agricole

L'Observatoire Paritaire Prospectif interbranches des emplois, des Métiers et des qualifications aura notamment pour mission :

- De collecter, d'analyser toutes les données existantes en matière d'emploi, de qualification et de formation ;
- De faire un état de la situation de la mixité professionnelle dans les Branches concernées ;
- De réaliser des études prospectives quantitatives et qualitatives sur les métiers, compétences et qualifications, tant au niveau national, que régional, recourant à des experts de son choix ;
- D'apporter des informations pour la définition des politiques compétences, emploi et formation à conduire dans les branches ;
- D'identifier les métiers émergents stratégiques, en tension, du fait du risque de leur disparition ou de leur pénurie de recrutement, afin notamment d'anticiper les besoins en formation initiale et continue, et d'éviter l'exclusion de certaines catégories de salariés ;
- D'identifier les compétences transversales et les passerelles entre les différents métiers ;
- D'accompagner, par ses travaux prospectifs, les Branches et les entreprises dans la mise en place et l'animation d'une gestion anticipée des compétences, et les salariés, dans l'élaboration de leurs projets professionnels, par une meilleure connaissance des métiers du secteur ;
- De mettre en œuvre les décisions prises par la CPNEFP des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes et la CPNE des entreprises du Négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes et en matière de partenariat et de mutualisation des études à mener avec les observatoires d'autres secteurs d'activité, notamment dans le cadre de la plateforme des observatoires du secteur alimentaire tout en veillant au maintien des spécificités des branches couvertes par l'observatoire du commerce agricole.

Article 3 Comité Paritaire de pilotage de l'Observatoire

Article 3-1 Composition

Le Comité paritaire de pilotage est composé :

- de deux représentants, pour chacune des organisations représentatives de salariés, désignés par leur organisation.
- de représentants désignés par l'ANEEFEL, la FNA et FEDEPOM, d'un nombre équivalent à celui des représentants salariés

Article 3-2 Objectifs et rôle

L'objectif du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire est de mener tous travaux d'anticipation des transformations en cours et à venir sur les métiers et les compétences, afin d'anticiper les qualifications parcours de formation ad hoc pour permettre aux salariés de monter en compétences pour répondre aux nouveaux besoins identifiés et garantir leur employabilité et la pérennité des entreprises :

- Connaître l'emploi, suivre son évolution (diagnostics, évaluation des besoins de recrutement, identification des métiers en tension, analyse du marché de l'offre et de la demande de l'emploi)
- Repérer les facteurs d'évolution prospectifs, notamment au regard de la transition numérique de l'économie qui va avoir des impacts significatifs sur les entreprises et les contenus des métiers ;
- Construire les répertoires et cartographies des métiers et des compétences et qualification, afin d'évaluer et anticiper les changements, et proposer des GPEC de branche ;
- Réaliser des diagnostics, des états des lieux des pratiques des entreprises sur l'égalité hommes femmes, la Qualité de Vie au Travail, l'intégration des handicapés, afin de repérer les bonnes pratiques, les capitaliser pour les communiquer et diffuser (cartographies interactives, ...)
- Mettre en œuvre les outils de communication et de diffusion des résultats des études (outils de référentiel métier, site Internet, films, livres blancs, synthèses, colloques ...)

Le rôle du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire pourra notamment être :

- de décider des travaux à engager dans le budget qui lui est imparti par le Conseil d'Administration de l'OPCO en fonction de la Convention d'Objectifs et de Moyens négociée avec l'Etat et les préconisations de France

- Compétences ;
- d'établir et de piloter un budget annuel.
 - de réaliser des études et analyses que pourraient lui demander les CPNE et les CPNEFP des branches concernées
 - d'élaborer un cadre commun d'enquête de branches
 - de définir la nature des moyens à mettre en œuvre pour mener les travaux précités et les priorités du programme à conduire
 - de contrôler les moyens nécessaires pour ces études
 - de conduire les appels d'offre et choisir les experts
 - d'arrêter le calendrier des travaux à réaliser
 - de suivre et de valider les travaux engagés
 - de faire les recommandations qu'il juge utile de faire aux CPNE et CPNEFP des branches concernées
 - d'assurer la communication des travaux auprès des entreprises, des actifs et des acteurs de la formation

Article 4 Fonctionnement

Article 4-1 Gouvernance

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire élit un Président et un Vice-Président, n'appartenant pas au même collège.

La Présidence et la Vice-Présidence changent de collège tous les 2 ans.

Article 4-2 Fréquence des réunions

Le Comité paritaire de pilotage de l'observatoire (COPIL) se réunira au minimum 2 fois par an et chaque fois que de besoin, à la demande de l'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés ou d'employeurs du présent accord, dans un délai d'un mois suivant la demande formulée auprès du secrétariat de l'Observatoire.

Les représentants salariés au Comité paritaire de pilotage de l'observatoire disposent du droit de s'absenter de leur lieu de travail pour participer aux réunions de l'Observatoire, et bénéficieront du maintien de leur rémunération par l'employeur.

Le remboursement de leurs frais est effectué selon le barème et les modalités votées par le CA OCAPIAT, pour les représentants présents à la réunion ayant mandat, désigné par les fédérations. La signature de la feuille de présence fait foi.

Article 4-3 Secrétariat

Le secrétariat de l'Observatoire Paritaire Prospectif des Emplois, des Métiers et des qualifications est assuré par les services techniques d'OCAPIAT.

L'ordre du jour et le projet de relevé de décision sont établis par le secrétariat de l'Observatoire et transmis à l'ensemble des membres du Comité de pilotage, dans le mois qui suit la réunion (au plus tard 10 jours avant la réunion suivante), suite à la validation par le(s) Président(e) et Vice-Président(e).

Article 4-4 Financement des travaux et frais de fonctionnement de l'Observatoire

Le budget annuel des Observatoires d'OCAPIAT est fixé par la Convention d'Objectifs et de Moyens. Les fonds non utilisés ne sont pas reportables l'année suivante.

OCAPIAT, dans son rôle de support technique, prend en charge les dépenses décidées par le comité de pilotage paritaire, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

Article 5 Destinataires des travaux de l'Observatoire

Conformément à la loi du 5 septembre 2018, France Compétences, dans le cadre de ses nouvelles missions (art. L6123-5 de la loi Avenir professionnel) a pour objectif de consolider, d'animer et de rendre publics les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

L'objectif des travaux de l'Observatoire du commerce agricole est de partager un diagnostic clair et factuel du secteur du commerce Agricole, en disposant d'éléments fiables sur le secteur (données d'emploi consolidées et par branche, par région, ...) en repérant finement les facteurs d'évolution prospectifs impactant les entreprises et les

métiers.

Les résultats des travaux et les recommandations utiles, seront communiqués aux CPNE et/ou CPNEFP des branches concernées, aux organismes et partenaires institutionnels compétents du secteur professionnel, aux acteurs de l'emploi, aux entreprises et actifs du secteur, au grand public et à France Compétences.

Les résultats des travaux et les recommandations permettront :

- le développement de la formation professionnelle continue et par l'alternance, de l'emploi dans les entreprises du secteur,
- la détermination de politiques publiques efficientes pour la compétitivité des entreprises
- le développement de l'employabilité, des compétences et des qualifications du plus grand nombre de salariés,
- d'appuyer la réflexion des partenaires sociaux dans leur mission,

Article 6 Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 7 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 8 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales.

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

Article 9 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 3 décembre 2020

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à la date d'inscription de son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Préambule

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les incitations à la mixité des métiers, la lutte contre les écarts de rémunération ou encore la protection des femmes au travail font partie des chantiers importants engagés par le législateur ces dernières années.

Plusieurs lois successives, dont notamment la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, ont rationalisé la négociation collective en matière d'égalité professionnelle.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est désormais intégrée dans le champ de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Par cet accord, les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes dans tous les domaines, et au respect par les entreprises de la branche des différentes réglementations en vigueur.

Considérant que les femmes et les hommes constituent la première richesse des entreprises, et que le travail doit être une source d'émancipation, ils entendent, par le biais du présent accord, promouvoir l'égalité professionnelle au sein de la branche en incitant les entreprises à adopter de bonnes pratiques.

Pour mener cette négociation dont ils rappellent que la lutte contre les discriminations est l'affaire de tous, les partenaires sociaux se sont penchés sur les indicateurs existants dans la branche, et notamment sur le rapport de branche 2019, qui fait apparaître que :

— la branche est très masculine : elle est composée de 74,5 % d'hommes et 25,5 % de femmes, avec un effectif féminin qui continue à se renforcer depuis 2 ans : les femmes ne représentaient que 23 % de l'effectif en 2017.

— la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle selon le sexe est très différente, les femmes étant plus fréquemment des ouvriers/employés : 61 % contre 53 % des hommes, et les hommes plus fréquemment des cadres : 19 % contre 14 % des femmes.

— Bien que très faible (5 % des effectifs), les temps partiels représentent 2,5 % des effectifs masculins et 14,5 % des effectifs féminins, sans qu'il soit possible de déterminer s'il s'agissait d'un temps partiel subi ou choisi.

— Plus de la moitié des salariés présents au 31 décembre 2019 sont en horaires fixes, soit une proportion en hausse comparée aux deux années précédentes. Cette part demeure plus importante pour les femmes que pour les hommes (70 % contre 49,5 %).

— une répartition femmes/hommes déséquilibrée selon les métiers : 16 % de chauffeurs hommes contre 0,5 % de femmes ; 24,5 % de commerciaux hommes contre 11 % de femmes ; 13,5 % de magasiniers hommes contre 3,5 % de femmes, 15 % d'agents de silos hommes contre 2 % de femmes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont pu constater l'existence de certains écarts salariaux à la lecture des derniers rapports annuels de branche.

En s'appuyant sur les données existantes, les partenaires sociaux entendent adopter, par le présent accord, les mesures visant à favoriser la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et permettant de réduire les inégalités de traitement en agissant sur :

- le recrutement ;
- la mixité des emplois ;
- l'égalité salariale ;
- la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle ;
- la formation et l'évolution professionnelle ;
- la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Par ailleurs, afin de disposer de davantage d'indicateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la branche et, le cas échéant, de proposer des pistes d'action aux entreprises, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'engager, parallèlement à la signature du présent accord, une étude au sein de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Article 1 Champ d'application

Considérant que l'égalité femmes-hommes est un thème universel, touchant toutes les entreprises quel que soit leur effectif et indépendamment de leurs obligations légales, les partenaires sociaux conviennent que le présent accord s'applique indistinctement à toutes les entreprises de la branche.

Ainsi, les dispositions contenues dans le présent accord ne nécessitent pas la mise en place d'un accord type par la branche ni d'adaptation spécifique pour leur mise en œuvre au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son sexe.

Afin d'assurer un égal accès à l'emploi, les critères de recrutement doivent s'appuyer strictement sur les seules compétences, expériences et qualifications des candidat(e)s.

Les offres d'emploi ne doivent comporter aucune mention discriminatoire, leur rédaction doit être non sexuée et ne doit pas comporter de condition relative à la situation de famille.

Ainsi l'employeur ne peut pas indiquer qu'il désire recruter exclusivement un homme ou une femme.

Une attention particulière doit donc être portée sur les descriptifs de poste. En effet, outre l'intitulé du poste, il

convient également de rédiger le texte de l'offre sans que son contenu soit orienté sur le sexe du candidat recherché : par exemple sont à éviter les termes «homme de terrain», «confirmé», «expert»...

Par ailleurs, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte ni du sexe, ni de la situation familiale du futur titulaire ou du titulaire de l'emploi concerné.

L'entreprise s'engage à garantir à l'embauche un même niveau de salaire de base entre les femmes et les hommes pour un même métier, un même niveau de responsabilité, une même formation, un même niveau de qualification et une même expérience.

De plus, l'entretien d'embauche ne doit porter que sur les aptitudes professionnelles du candidat dans le but de pouvoir apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé.

L'employeur ne peut ainsi demander au candidat des renseignements relevant de sa vie privée : l'entreprise ne doit pas prendre en compte la situation de grossesse d'une candidate pour lui refuser un poste ou chercher des informations relatives à un projet de grossesse lors de la procédure d'embauche, pas plus qu'elle ne doit questionner un candidat, homme ou femme, sur ses charges de famille.

Il est recommandé aux entreprises d'organiser des actions de sensibilisation sur les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès des salariés en charge du recrutement.

À ce titre, les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'action.

Article 3 **Mesures tendant à améliorer la mixité des emplois**

Les partenaires sociaux souhaitent souligner l'importance de la mixité des emplois pour la performance de l'entreprise, en mobilisant les talents et les compétences des femmes et des hommes la composant.

Bien que le taux de femmes salariées ait augmenté entre 2017 et 2019 (25,5 % en 2019 contre 23 % en 2017), la branche reste masculine : à ce titre, les partenaires sociaux considèrent que la mixité des emplois constitue un domaine d'action prioritaire, et entendent promouvoir l'accès des femmes à l'ensemble des métiers de la branche.

Afin de renforcer et promouvoir la mixité des emplois au sein de l'entreprise, les partenaires sociaux considèrent qu'il est nécessaire d'engager un effort particulier en ce qui concerne les emplois occupés traditionnellement par des hommes mais qui peuvent être exercés par des femmes, tels que chauffeur-livreur ou conducteur de silo.

Les partenaires sociaux considèrent que la communication tant interne qu'externe est essentielle.

En effet, par exemple, il ressort des données relatives aux postes issues du rapport de branche 2019 que près de 100 % des chauffeurs-livreurs sont des hommes. Les magasiniers, quant à eux, sont des hommes à hauteur de 96,5 %. 89 % des commerciaux et 98 % des agents de silos sont des hommes.

Il en va de même pour des postes occupés traditionnellement par des femmes, tels que les postes de secrétaire ou d'employé comptable. Ainsi, selon les sources DADS (Déclaration annuelle des données sociales) 2016, 95 % des secrétaires et 77 % des employés appartenant à un service comptable ou financier sont des femmes.

Les entreprises doivent donc travailler à la valorisation de l'ensemble des métiers par des actions de promotion et de sensibilisation aux principes et pratiques de non-discrimination lors du recrutement puis à toutes les étapes de la gestion des carrières ou dans le cadre de la formation professionnelle.

Par ailleurs, les entreprises sont incitées à travailler en amont avec les écoles et centres de formation pour favoriser la mixité, notamment en sensibilisant très tôt les jeunes femmes aux métiers plus «masculinisés» et inversement.

Elles développeront des actions d'information auprès des jeunes, notamment au cours des relations qu'elles entretiennent avec les filières d'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs, universités...) et lors des forums ou de journées portes ouvertes, afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ces métiers sont ouverts à tous.

Dans le cadre de ces actions, elles s'attacheront à promouvoir la présence de collaboratrices.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent d'intégrer la mixité des emplois dans les actions de valorisation des métiers menées au niveau de la branche et notamment à l'occasion :

- des salons et événements organisés pour l'orientation des jeunes de l'enseignement agricole et général vers les métiers et les formations de la branche ;
- des actions de promotion des contrats d'apprentissage proposés par la branche ;
- de l'élaboration et de la diffusion de supports de présentation des entreprises et des métiers.

Article 4 **Mesures en faveur de l'égalité salariale**

Les partenaires sociaux rappellent, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que «tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les

hommes».

En conséquence, tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes doit être justifié par des critères objectifs et pertinents.

Ont été reconnus comme constituant des critères objectifs et pertinents sans que cette liste soit exhaustive :

- la disparité du coût de la vie entre plusieurs établissements ;
- les difficultés de recrutement liées au marché de l'emploi ou à la nécessité de pourvoir immédiatement à un remplacement ;
- la qualité de travail ;
- l'ancienneté (sauf si l'ancienneté est déjà prise en compte par le biais du versement d'une prime d'ancienneté) ;
- une expérience professionnelle plus importante étant précisé que l'expérience professionnelle acquise auprès d'un précédent employeur ne peut justifier une différence de salaire qu'au moment de l'embauche et pour autant qu'elle soit en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées.

— l'embauche postérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution ou d'un barème conventionnel de rémunération.

Dans le cadre des négociations obligatoires sur les salaires, sera pris en compte la rémunération globale et non uniquement le salaire de base pour établir le diagnostic sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Sur la base de ce diagnostic, les entreprises engageront des actions correctives afin, le cas échéant, de supprimer les écarts injustifiés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier, à la suite de ce congé, des augmentations générales perçues ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Congés maternité, paternité (congé paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant au titre de l'article D. 1225-8-1 du code du travail inclus) et d'adoption

Tout salarié en congé de maternité de paternité (congé paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant au titre de l'article D 1225-8-1 du code du travail inclus) ou d'adoption pris en charge par la sécurité sociale bénéficiera d'une indemnisation égale à 100 % de son salaire pendant la durée légale du congé.

Cette indemnisation sera réduite du montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, pour la seule part correspondant aux versements de l'employeur, par tout régime de prévoyance auquel ce dernier participe financièrement.

L'indemnisation, versée dans les mêmes conditions que les salaires, est calculée sur la base de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé normalement, à l'exception des sommes ayant le caractère de remboursement de frais, et dans les limites légales.

Par ailleurs, dans les entreprises ayant mis en place un système d'intéressement, la durée du congé paternité (congé paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant au titre de l'article D. 1225-8-1 du code du travail inclus) sera prise en compte intégralement pour le calcul de l'intéressement.

Congé parental

Tout salarié faisant le choix de prendre un congé parental total verra son ancienneté prise en compte intégralement pour les 6 premiers mois de ce congé.

Congé pour enfant hospitalisé

Il est créé un nouveau congé exceptionnel rémunéré comme suit :

Hospitalisation d'un enfant de moins de 18 ans : 1 jour ouvré par an

Enfin, les partenaires sociaux conviennent, à l'occasion de la négociation annuelle de branche sur les salaires, d'établir un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération, afin le cas échéant d'identifier les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Article 5

Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle

L'article L. 1153-1 du code du travail dispose que «Aucun salarié ne doit subir des faits :

1^o Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2^o Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée

dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers».

L'article L. 1142-2-1 du code du travail précise que : «Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ou de violence sexuelle, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Une sanction spécifique à ces agissements peut être prévue dans le règlement intérieur s'il existe.

Ces actes pouvant être le fait de salariés ou de tierces personnes (client, intervenant extérieur...), l'employeur est vigilant à l'environnement de travail et aux propos tenus sur le lieu de travail.

Enfin, conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que l'employeur doit porter à la connaissance des salariés par voie d'affichage les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

Article 6 **Formation professionnelle et évolution de carrière**

6.1 **Formation professionnelle**

Égalité d'accès à la formation

Les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle doit être dispensée sans discrimination pour l'ensemble des salariés. Ils s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Dans le cadre de la CPNE et de l'observatoire de branche, les partenaires sociaux veilleront particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes formés dans la branche.

Par ailleurs, ils conviennent que la CPNE pourra, le cas échéant, formuler des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats de professionnalisation, et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences et des qualifications.

Mesures destinées à faciliter la participation aux actions de formation

Les personnes en charge de la formation devront être attentives, dans la mesure du possible, aux contraintes personnelles que pourraient rencontrer les femmes et les hommes pour assister aux formations.

De plus, il est recommandé aux entreprises d'étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit et ayant des enfants à charge devant être gardés.

Pour l'organisation des actions de formation, les entreprises devront prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

L'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation

Il est rappelé qu'un entretien professionnel doit systématiquement être proposé aux salariés qui reprennent le travail à l'issue notamment d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'un congé d'adoption. L'objet de cet entretien est de faciliter la reprise d'activité du salarié au sein de son environnement de travail. Il peut notamment permettre :

- d'aborder les conditions de reprise et la faisabilité d'un aménagement du temps de travail ou une adaptation du rythme de travail si le ou la salarié(e) en formule la demande ;
- de définir les besoins en formation et/ou d'un accompagnement spécifique lors d'une évolution de l'organisation de travail ayant une incidence sur le poste d'origine.

Plus globalement, si un besoin est identifié, il est recommandé aux entreprises de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, et tout autre congé sans solde de longue durée, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle.

Les partenaires sociaux conviennent que les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la formation.

6.2 Évolution professionnelle

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption et congé parental d'éducation ne doivent pas constituer un frein à l'évolution de carrière des salariés.

Dans un certain nombre d'entreprises de la branche, le haut de la pyramide des classifications fait apparaître une baisse relative de la proportion de cadres femmes, notamment parmi les équipes de direction des entreprises.

Ainsi, il ressort des derniers travaux menés sur la base du rapport de branche 2019 que seulement 14 % des femmes appartiennent à la catégorie des cadres, contre 19 % pour les hommes.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à être attentives à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise et notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement avec pour objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion du sexe le moins représenté dans ces activités, notamment en favorisant la promotion interne.

Article 7 Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les entreprises de la branche veillent dans la mesure du possible à prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors de l'organisation du temps de travail, et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Dans cet objectif, les personnes chargées de la gestion du personnel seront spécifiquement sensibilisées aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et familiale.

Les réunions et les déplacements organisés à l'initiative de l'employeur sur des périodes situées en dehors des plages habituelles de travail devront être planifiés suffisamment à l'avance pour permettre aux salariés de prendre les dispositions nécessaires.

Article 8 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 Dispositif de suivi de mise en œuvre de l'accord

Dans le prolongement de cet accord, les partenaires sociaux conviennent avec l'accompagnement de l'OPCO de prendre en compte un certain nombre d'indicateurs sur la répartition entre les femmes et les hommes issus des études menées au sein de la branche, afin de mieux cerner les catégories professionnelles, les métiers ou situations pour lesquels il serait souhaitable ou nécessaire d'engager ou de promouvoir des plans d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux réaliseront tous les trois un bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche afin de déterminer les actions éventuelles à mettre en œuvre.

Afin qu'ils puissent effectuer ce bilan, les entreprises de la branche sont invitées à transmettre pour information à la Commission Paritaire Nationale de Négociation et d'Interprétation de la branche, les accords collectifs et plans d'actions mis en place en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent de porter une attention particulière à la thématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes à l'occasion des échanges relatifs à l'établissement du rapport annuel de branche.

Enfin, il est rappelé que conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 10 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 11 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales.

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

Article 12 **Entrée en vigueur et dispositions transitoires**

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'inscription de son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail. Toutefois, les partenaires sociaux souhaitent sécuriser les accords d'entreprise et plans d'actions déjà mis en place dans les entreprises à la date d'extension du présent accord de branche.

En conséquence, les dispositions du présent accord ne s'appliqueront aux entreprises déjà couvertes par un accord relatif à l'égalité femmes-hommes ou, à défaut d'accord, par un plan d'action, qu'à compter de leur renouvellement.

Forfaits annuels en heures

Accord du 3 décembre 2020

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à la date d'inscription de son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Préambule

Après avoir révisé le dispositif applicable en matière de forfaits annuels en jours dans la branche, les partenaires sociaux se sont rencontrés pour échanger sur l'opportunité de modifier les dispositions existant dans la branche en matière de forfait annuel en heures, dans le même objectif de sécuriser les entreprises et leurs salariés ayant recours à ce mode d'organisation du temps de travail mais aussi de faciliter la mise en place des forfaits annuels en heures dans les entreprises sans qu'il soit nécessaire de négocier des mesures d'adaptation par accord d'entreprise.

Considérant que le recours à des conventions de forfait annuel en heures répond particulièrement aux variations saisonnières inhérentes à l'activité des entreprises et des salariés de la branche, ils entendent fixer un cadre précisant les conditions de mise en place et de suivi de ces forfaits, qui pourront être mis en place directement dans les entreprises.

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions existant dans la branche en matière de forfaits annuels en heures, et notamment aux dispositions prévues par l'article 13 bis de l'accord de branche du 29 juillet 1998 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Article 1 **Champ d'application**

Au regard de l'objet du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est sans effet sur les accords d'entreprise en vigueur et ayant le même objet.

Article 2 **Mise en place des conventions de forfait annuel en heures**

Il est rappelé que ces conventions visent à rémunérer une durée annuelle de travail intégrant, le cas échéant, un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année.

La rémunération prévue doit intégrer les majorations pour les heures supplémentaires accomplies durant l'année au-delà de la durée annuelle moyenne du travail correspondant à la durée légale de 35 heures.

Le salarié doit avoir donné son accord individuellement et par écrit.

La convention individuelle de forfait peut être mise en place par une clause spécifique dans le contrat de travail, ou en parallèle du contrat via un document distinct.

Pour les salariés déjà embauchés, un avenant au contrat de travail doit être conclu.

La convention individuelle de forfait doit préciser notamment :

— les raisons qui motivent la conclusion d'une convention de forfait, compte tenu de l'autonomie et des missions exercées par le salarié ;

-
- la période de référence du forfait ;
 - le nombre d'heures comprises dans le forfait ;
 - la rémunération correspondant au forfait ;
 - un rappel des durées maximales de travail et des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Article 3 Salariés concernés

Les salariés susceptibles de conclure des conventions de forfait annuel en heures sont :

- les cadres dont la nature des fonctions ne leur permet pas d'appliquer l'horaire collectif en vigueur au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont visés les cadres au sens de la sous annexe C des annexes 1 et 2 de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrains et produits connexes, dès lors que la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent.

- les salariés non-cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des missions qui leur sont confiées.

Sont visés pour la branche :

- les salariés itinérants non-cadres dont la définition figure à l'accord de branche du 29 juillet 1998, soit les salariés itinérants qui passent plus de 30 % de leur temps de travail en dehors de l'entreprise ;
- les agents de maîtrise et techniciens relevant au moins du Niveau II de la classification ; qui répondent aux conditions ci-dessus référencées.

Dans tous les cas, la convention de forfait conclue doit préciser en quoi les missions réellement exercées par le salarié répondent bien aux conditions rappelées ci-dessus.

Article 4 Période de référence du forfait et durée du travail

4.1

Période de référence du forfait

La période de référence du forfait est toute période de 12 mois.

4.2

Nombre d'heures annuelles de travail comprises dans le forfait

Les salariés sont soumis à un forfait annuel en heures établi sur la base d'une durée annuelle, calculée sur la période de référence mentionnée ci-dessus, fixée au maximum à 1823 heures.

4.3

Durées maximales de travail dans le cadre du forfait annuel en heures

Afin de s'adapter à la charge de travail et à l'activité de la société et du salarié, l'horaire hebdomadaire peut varier d'une semaine à l'autre dans les limites suivantes :

- L'horaire quotidien ne peut excéder 10 heures, et 12 heures en périodes de pointe.
- L'horaire hebdomadaire ne doit pas excéder 48 heures ou 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

Pendant les périodes de pointe, cet horaire pourra être porté à 60 h sur 10 semaines consécutives ou non, sous réserve d'avoir obtenu l'autorisation préalable de la DIRECCTE.

Les règles légales et conventionnelles applicables en matière de repos quotidien et de repos hebdomadaires doivent être respectées par le salarié, sous le contrôle de l'employeur.

Article 5 Dépassement de la durée annuelle de travail

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1607 heures.

Comme mentionné à l'article 7 de l'accord, les heures supplémentaires effectuées entre 1607 heures et la durée du forfait annuel du salarié sont déjà intégrées dans la rémunération du salarié, majorations incluses.

Lorsque des variations imprévues de la charge de travail au cours de la période de référence du forfait annuel en heures ont conduit à un dépassement du forfait annuel d'heures de travail du salarié, les heures excédentaires accomplies au-delà de ce forfait, doivent être payées avec les majorations légales ou conventionnelles applicables.

Ces heures supplémentaires sont payées, ainsi que leur majoration, avec le dernier salaire de l'année de référence.

Article 6

Durée annuelle de travail effectif inférieure à la durée prévue par la convention de forfait

La rémunération prévue par le forfait annuel en heures, intégrant un nombre d'heures supplémentaires, est acquise au salarié même si le nombre d'heures supplémentaires incluses dans le forfait, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de 1.607 heures et jusqu'à 1.823 heures, ne sont pas réalisées par le salarié du fait de l'employeur. Dans cette hypothèse, la rémunération du salarié ne peut être diminuée pour tenir compte des heures supplémentaires incluses dans le forfait qui ne sont pas effectuées.

Article 7

Modalités de décompte et de suivi du temps de travail

Le décompte des heures travaillées se fait par auto-déclarations des salariés concernés, sous contrôle de l'employeur. À ce titre, l'employeur tiendra mensuellement à jour une fiche de contrôle basée sur les auto-déclarations des salariés concernés.

Les auto-déclarations des salariés préciseront le nombre d'heures de travail par jour permettant ainsi de contrôler le respect des maxima et la charge de travail des salariés concernés.

L'employeur tient à la disposition des salariés un document récapitulant les heures effectuées sur l'année et les heures restant à réaliser.

Article 8

Rémunération

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures sur l'année perçoivent une rémunération au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise en fonction du nombre d'heures correspondant à leur forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

Afin d'éviter toute variation de rémunération engendrée par les fluctuations de l'activité de l'entreprise, le salaire de base versé chaque mois sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois : la rémunération mensuelle sera lissée sur l'année.

Il est rappelé que ces salariés bénéficient des majorations de salaire prévues par la convention collective pour les heures de nuit ainsi que pour les heures effectuées le dimanche ou un jour férié.

Article 9

Incidence des absences sur la rémunération

Conformément aux dispositions légales, les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif ne doivent pas faire l'objet de récupération. Elles sont prises en compte pour apprécier le respect du forfait annuel en heures.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif ne sont pas prises en compte au titre des heures travaillées.

En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée.

Article 10

Impact des entrées et sorties en cours d'année sur la rémunération

Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou de sa sortie au cours de la période de référence, le nombre d'heures travaillées est calculé prorata temporis en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre d'heures travaillées augmentées des congés payés non dus ou non pris.

La rémunération est définie à due concurrence sur la base du nombre d'heures travaillées ou à travailler au cours de la période de référence.

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées :

- la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de salaire;
- les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine seront indemnisées avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

Article 11

Rôle des instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur le recours aux conventions de forfaits annuels en heures ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 12
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13
Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 14
Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales auprès des services du ministre chargé du travail.

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

Article 15
Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'inscription de son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

