
Lin (teillage du) (coopératives agricoles et SICA)

IDCC 7007

Convention collective nationale du 21 mars 1985

[Étendue par arrêté du 26 août 1985, JO 5 septembre 1985]

Convention collective relevant du Ministère de l'Agriculture

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale du teillage agricole du lin (F.E.S.T.A.L.)

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale agroalimentaire C.F.D.T.

Fédération générale des syndicats de salariés des organisations professionnelles de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire (F.G.S.O.A.)

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture - Force Ouvrière

CLAUSES GÉNÉRALES

Chapitre I Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

La présente Convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des Coopératives agricoles, des Unions de Coopératives agricoles et de S.I.C.A. de teillage du lin constituées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur. Elle ne concerne pas les Directeurs, les sous-directeurs et les directeurs-adjoints.

Article 2 Avantages acquis

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

Toute convention ou tout accord antérieur sera, s'il y a lieu, harmonisé avec la présente convention dans le cadre de l'article 4 ci-après.

Article 3 Durée - Dénonciation - Révision

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

La présente Convention est conclue pour la durée d'un an. Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu) Si la dénonciation émane de la partie patronale ou de l'ensemble des organisations syndicales signataires, la présente convention et ses avenants continueront à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord entre en vigueur, ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément à l'Article L. 132-8 alinéa 3 du Code du travail.

La présente Convention et ses Avenants et Annexes continueront à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord entre en vigueur ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément à l'Article L. 132-8 alinéa 3 du Code du Travail.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la Convention et doit donner lieu à dépôt, conformément à l'Article L. 132-10 du Code du Travail.

La révision de la Convention peut être demandée par chacune des organisations signataires. Elle doit être accom-

pagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La demande de révision doit être adressée au Ministère de l'Agriculture et aux parties contractantes en vue de la réunion, dans les délais les plus rapides, d'une Commission Mixte constituée conformément à l'Article L. 133-1 du Code du Travail. Ce délai devra être au maximum de 30 jours ouvrables à dater de la demande de révision.

En cas de demande de révision, la présente Convention et ses Avenants et Annexes continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord entre en vigueur.

Article 4 **Conventions et accords collectifs d'entreprise**

La Convention ou les accords collectifs d'entreprise peuvent adapter les dispositions de la présente Convention applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci.

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

Article 5 **Principes de non-discrimination**

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

5.1 **Principe général**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son état de santé, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé sauf inaptitude physique constatée par le médecin du travail ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

5.2 **Égalité professionnelle entre hommes et femmes**

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation familiale, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, conformément aux Articles L. 140-2 et s. du Code du Travail. Dans les établissements qui emploient du personnel féminin, le texte des Articles L. 140-2 à L. 140-7 du Code du travail doit être affiché conformément aux dispositions de l'Article L. 140-7 du Code du travail.

5.3 **Dispositions propres aux travailleurs handicapés**

Les employeurs, en concertation avec les instances représentatives du personnel, mettront tout en œuvre pour favoriser l'emploi et l'insertion des personnes handicapées dans les entreprises en application des dispositions légales en vigueur.

Ils porteront une attention particulière au reclassement, à l'orientation, à la formation professionnelle ainsi qu'à l'aménagement nécessaire des postes de travail et de l'accès aux lieux de travail des personnes handicapées.

Article 5 bis **Liberté syndicale**

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de se grouper en Syndicat et la pleine liberté pour ces Syndicats d'exercer leur action en vue de l'étude et de la défense des droits et des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels de leurs mandants.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Article 6 Délégués syndicaux

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Le délégué Syndical, désigné par son organisation dans l'entreprise, bénéficie des mêmes garanties que celles accordées par la loi au Délégué du Personnel ou au membre du Comité d'Entreprise.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'Inspecteur du Travail. Ces garanties s'étendent pendant une période de 12 mois après l'expiration de son mandat.

Le Délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur ; il a mandat pour signer toute convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Il assiste les Délégués du Personnel dans l'exercice de leurs fonctions et participe aux réunions du Comité d'Entreprise lorsqu'il existe et conformément à la Loi. Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de son mandat. (Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu) Le délégué syndical peut se faire assister d'un représentant syndical au plan national dans les discussions avec l'employeur concernant l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans ce cas, la Direction devra en être préalablement informée et pourra demander dans les mêmes conditions le concours d'un représentant du collège "employeur" au stade national.

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

- a) Collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise,
- b) Liberté de diffusion de la presse et des documents syndicaux dans l'entreprise,
- c) Libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur,
- d) (Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu) Mise à disposition des organisations syndicales, dès que l'existence d'une section syndicale a été portée à la connaissance de l'employeur dans les entreprises occupant plus de 200 salariés et dès que possible dans les entreprises occupant au plus 200 salariés, d'un local approprié à l'exercice de la mission de leurs délégués à l'intérieur duquel chaque section syndicale a le droit de réunir ses adhérents à raison d'une heure payée par mois, prise sur le temps de travail, après accord avec la direction sur les dates et heures.
- e) (Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu) Le délégué désigné par son organisation dispose de 15 heures de délégation par mois, sans préjudice des dispositions de l'Article L. 412-20 du Code du Travail.

Le salarié désigné par son syndicat pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, de congés exceptionnels non payés. Il devra avertir son employeur 48 heures avant toute absence.

Le délégué désigné par son organisation dispose de 15 heures de délégation par mois.

Le salarié désigné par son syndicat pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, de congés exceptionnels non payés.

Il devra avertir son employeur 48 heures avant toute absence.

Article 7 Participation aux commissions et frais engagés par les salariés

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Dans la limite de :

— 2 salariés désignés par organisation syndicale venant des entreprises relevant de la présente Convention Collective Nationale ;

— 4 réunions par année civile, commun accord du collège Employeur et du collège Salarié

le temps passé par ces salariés pour participer aux réunions des Commissions Nationales Paritaires (ou le cas échéant aux groupes de travail institués par ces Commissions) est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Les frais de transport engagés par ces salariés pour se rendre aux réunions nationales (Commission Nationale Paritaire ou groupe de travail) seront remboursés au tarif S.N.C.F. 2^e classe.

Les frais de repas seront remboursés, sur une base forfaitaire qui sera fixée tous les ans par la Commission Nationale Paritaire.

La prise en charge de ces dépenses des salariés, sans distinction d'appartenance syndicale et dans un limite de 2

salariés par organisation syndicale, sera assurée par la F.E.S.T.A.L.

Afin d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, il est demandé aux salariés ainsi désignés de bien vouloir informer leur employeur de leur absence pour participer aux Commissions Nationales Paritaires (ou le cas échéant aux groupes de travail institués par ces Commissions). Ils devront informer leur employeur au moins 5 jours ouvrés à l'avance, sur présentation de leur convocation, sous réserve que celle-ci leur soit parvenue dans un délai permettant de respecter le délai susvisé. À défaut, les salariés informeront leur employeur dès la réception de leur convocation.

Article 8 **Droit de grève**

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

La grève est la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Ainsi pour qu'un arrêt de travail soit qualifié de grève et relève de l'exercice normal du droit de grève, il faut donc la réunion de trois éléments : la cessation du travail, la concertation des salariés, et des revendications professionnelles.

Le droit de grève s'exerce selon la législation en vigueur.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article 9 **Panneau d'affichage**

Un panneau d'affichage, réservé aux communications syndicales professionnelles ou sociales, est apposé aux emplacements choisis par la Direction en accord avec les délégués, de telle façon que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès.

Chapitre III **Commissions**

Article 10 **Commission nationale paritaire de conciliation**

(Abrogé par Accord du 23 février 2018 relatif à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI))

Il est constitué une Commission Nationale Paritaire de Conciliation comprenant en nombre égal des représentants des salariés et des employeurs désignés par les organisations nationales signataires.

La présidence, dont la durée est limitée à un an, est alternativement assurée par un représentant salarié ou par un représentant employeur des organisations nationales signataires.

Un représentant du Ministère de l'Agriculture (*Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole*) assistera à titre consultatif aux réunions.

La Commission Nationale Paritaire de Conciliation a pour rôle :

1 - De tenter de concilier les parties en cas de conflits du travail, notamment en cas de grève.

2 - Elle est compétente pour l'interprétation de la présente Convention, et peut, à tout moment, faire connaître son avis notamment sur le vu des procès-verbaux qui lui sont transmis en vertu de l'Article 11.

En cas de conflit, la Commission Nationale Paritaire de Conciliation est saisie par la partie la plus diligente, au moyen d'une lettre recommandée adressée à son Président, qui élit domicile au siège de l'organisation nationale qu'il représente.

3 - La Commission, convoquée par son Président, examine le différend dans un délai maximum de vingt jours à dater de la réception de la lettre recommandée.

4 - Lorsqu'il s'agit de résoudre un conflit collectif et si la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord dûment signée des parties en présence est déposée au Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole.

A défaut par elles d'accepter la recommandation de la Commission Nationale Paritaire de Conciliation, les parties reprendront leur liberté d'action.

5 - Dans tous les cas, le procès-verbal de séance établi par le Secrétaire désigné par la Commission est remis à chacune des parties et communiqué au Ministère de l'Agriculture.

6 - La Commission Nationale Paritaire de Conciliation peut charger des Commissions locales de tenter de concilier les parties en ce qui concerne les différends pour lesquels, en raison de leur caractère, la conciliation semble pouvoir être plus facilement réalisée localement.

Article 11 **Commissions paritaires, locales, départementales ou régionales de conciliation**

(Abrogé par Accord du 23 février 2018 relatif à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI))

1 - Des Commissions Paritaires de Conciliation peuvent être instituées à l'échelon local, départemental ou régional, notamment là où des Conventions ou Accords prévus à l'Article 4 ont été signés.

2 - Chacune de ces commissions est composée et fonctionne dans des conditions identiques à celles de la Commission Nationale Paritaire.

Toute commission ainsi créée doit faire connaître son existence au Ministère de l'Agriculture et au Président de la Commission Nationale qui en informe ses collègues.

3 - Ces commissions paritaires de conciliation sont compétentes, tant pour l'interprétation des accords signés à leur échelon, que pour tenter de concilier les parties en cas de conflits survenant dans le cadre de ces accords.

4 - Elles peuvent, en outre, être chargées par la Commission Nationale, de tenter de résoudre, à l'intérieur de leur circonscription, d'autres conflits pour lesquels la conciliation paraît devoir être plus facilement réalisée à cet échelon.

5 - En cas de non-conciliation, le différend doit être porté, dans un délai maximum de 8 jours, devant la Commission Nationale Paritaire, qui l'examine dans un délai maximum indiqué à l'Article précédent.

6 - Dans tous les cas, le procès-verbal relatant, soit la non-conciliation et ses causes, soit l'accord intervenu, signé et déposé par les parties est adressé dans les plus brefs délais à la Commission Nationale Paritaire.

Article 12 **Médiation - arbitrage**

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

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

3 - L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit entre les parties.

4 - Les parties feront connaître à la Commission Nationale Paritaire de Conciliation les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

Chapitre IV **Délégués du personnel et du comité d'entreprise**

Article 13 **Délégué du personnel**

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Conformément à l'Article L. 422-1 du Code du travail, les délégués du personnel ont notamment pour mission de représenter et de défendre les salariés de l'entreprise en présentant au chef d'établissement les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que les conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Dans chaque coopérative occupant plus de 10 salariés, des Délégués du Personnel sont élus dans les conditions fixées par la loi.

Article 14 **Comité d'entreprise**

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Conformément aux dispositions des Articles L. 432-1 et s., le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Il assure aussi la gestion des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Dans chaque coopérative occupant 50 salariés et plus, il est institué un Comité d'Entreprise dans les conditions fixées par la loi.

Article 14 bis **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité des salariés et à l'amélioration

des conditions de travail. Le nombre, la nomination, la durée des fonctions et les attributions des délégués sont déterminés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En application de l'Article L. 236-1 du Code du travail pour les entreprises employant moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les missions dévolues au CHSCT.

- Chapitre V - « Embauche - Essai - Contrat d'engagement »

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu)

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Article 15 Besoins en personnel

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

La Direction décide de l'embauche.

Après avoir identifié les compétences au sein de l'entreprise, l'entreprise fait connaître en temps utile ses besoins en personnel au Comité d'Entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel par tout moyen approprié et dans le respect des dispositions légales.

Dès que l'emploi est pourvu, la Direction en informe les institutions représentatives du personnel.

Article 16 Période d'essai

Mod. par Avenant n° 46, 20 juin 2017, étendu par arr. 20 févr. 2018, JO 9 mars, applicable pour tout période d'essai de contrat à durée indéterminée conclue à partir du lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESTAL.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC AGRI ;

FGTA FO ;

UNSA 2A ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 48, 1^{er} juill. 2018, étendu par arr. 18 nov. 2019, JO 23 nov., applicable à compter du lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESTAL.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC AGRI ;

FGA CFDT ;

FNA CFE-CGC.

1 Durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est fixée à :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise

Il est précisé que les dispositions conventionnelles relatives à la période d'essai de la catégorie Cadres sont regroupées à l'article 7 de l'Annexe II : Cadres.

2 Résiliation de la période d'essai

La période d'essai peut être résiliée :

Par l'employeur avec un délai de prévenance de :

- 24 heures-en dessous de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours à un mois de présence,
- 2 semaines-après 1 mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence.

Par le salarié avec un délai de prévenance de :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence,

3

Renouvellement de la période d'essai

Catégorie Ouvriers et Employés jusqu'au coefficient 128

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible de prévoir, par écrit et d'un commun accord, le renouvellement de la période d'essai pour une durée d'un mois.

Catégorie Ouvriers et Employés au-delà du coefficient 128

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible de prévoir, par écrit et d'un commun accord, le renouvellement de la période d'essai de même durée que la période initiale.

(Avenant n° 48, 1^{er} juill. 2018, étendu) Catégorie Techniciens Agents de Maîtrise

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible de prévoir, par écrit et d'un commun accord, le renouvellement de la période d'essai de même durée que la période initiale.

4

Modalités de renouvellement

Le renouvellement se fera dans les conditions suivantes :

- la faculté de renouvellement de la période d'essai devra être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ;
- l'employeur devra observer un délai de prévenance de 48 heures
- un document écrit portant, avant sa signature, l'accord exprès du salarié, devra être établi lors du renouvellement de la période d'essai.

Article 17

Résiliation en cours d'essai

(Article abrogé par avenant n° 29, 8 juill. 2005, étendu, voir art. 16 de la convention)

Article 18

Embauche

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

L'embauche d'un salarié est matérialisée par la remise au candidat d'une lettre d'embauche ou par la signature d'un contrat de travail en deux exemplaires dont un est remis à chaque partie signataire. Dans tous les cas, au plus tard au terme de la période d'essai, un contrat de travail écrit est remis par l'employeur au salarié.

Selon la nature du contrat, ce dernier devra contenir toutes les mentions légales obligatoires.

Au moment de l'embauche, une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise est remise au salarié.

Les documents suivants, mis à jour, sont consultables par le salarié au sein de la Coopérative :

- la Convention Collective Nationale,
- la convention ou les accords collectifs d'entreprise,
- la liste des accords collectifs en vigueur dans la coopération agricole,
- le règlement intérieur,
- les notes de service en vigueur.

Article 19

Personnel embauché pour une durée déterminée

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu) Les entreprises pourront recourir à du personnel sous contrat à durée déterminée dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sauf dispositions législatives et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, ce personnel bénéficie des mêmes droits et avantages que les salariés liés par un contrat à durée indéterminée.

Article 20 **Personnel à temps partiel**

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

En cas de besoin, les entreprises peuvent avoir recours au travail à temps partiel, tel qu'il est défini par l'Article L. 212-4-2 du code du travail.

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure :

- à la durée légale hebdomadaire, ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure,
- à la durée mensuelle résultant de l'application de la durée légale ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure,
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés et aux jours fériés légaux.

Outre le respect des dispositions de l'Article 18 de la présente convention, le contrat de travail à temps partiel devra contenir toutes les mentions légales obligatoires.

Le personnel à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi et par la présente Convention.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions de la présente convention collective, au prorata temporis pour celles qui sont liées au temps de travail.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés, la durée de ceux-ci sont décomptés comme si les salariés avaient travaillé à temps complet.

Chapitre VI **Salaire et accessoires du salaire**

Article 21 **Classifications**

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

La classification des postes fait l'objet de l'Annexe III Classification des postes Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres et de l'Annexe IV Grille d'attribution des coefficients hiérarchiques de la présente Convention.

Article 22 **Rémunération**

Mod. par Avenant n° 29, 8 juill. 2005, étendu par arr. 1^{er} déc. 2005, JO 15 déc., applicable au premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Le salaire horaire des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (OE/TAM) résulte du produit du coefficient hiérarchique du salarié par deux valeurs monétaires du point OE/TAM :

- une première valeur pour les 100 premiers points
- une seconde valeur pour les points suivants (101^{ème} et suivants)

Pour obtenir le salaire mensuel conventionnel, ce salaire horaire est multiplié par 151,67 heures.

Le salaire mensuel des cadres résulte du produit du coefficient hiérarchique du salarié multiplié par la valeur monétaire du point cadre.

2.1. Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de maîtrise (OE/TAM)

Les salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures sont donc déterminés selon la formule suivante :

Valeur monétaire des 100 premiers points × 100 + valeur monétaire des points au-dessus de 100 × nombre de points au-dessus de 100 / = salaire horaire × 151,67H

2.2 Cadres

Les salaires conventionnels mensuels sont donc déterminés selon la formule suivante :

Coefficient hiérarchique × valeur monétaire du point cadre

Les conventions et accords visés à l'Article 4 pourront déterminer la valeur des avantages en nature éventuellement accordés aux salariés.

La Commission Nationale Mixte se réunira au moins 1 fois par an et sur demande d'une des parties signataires pour

discuter des salaires et de toute modification à apporter à la Convention Collective.

Article 23 Remplacement temporaire

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Les remplacements temporaires doivent être exceptionnels et justifiés par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise.

Les salariés appelés à remplacer temporairement des salariés affectés à un poste de classification inférieure à leur qualification professionnelle conservent leur salaire et leur classification.

Les salariés appelés à remplacer temporairement des salariés affectés à un poste de classification supérieure percevront, pendant le temps qu'ils y sont employés, une indemnité de remplacement temporaire égale à la différence entre leur rémunération habituelle et le salaire conventionnel minimum applicable au poste qu'ils remplacent.

Pour que le salarié remplaçant puisse bénéficier de cette indemnité, le remplacement temporaire doit être au minimum de 5 jours consécutifs de travail effectif.

Il est précisé que le remplacement temporaire sur un poste de classification supérieure n'entraîne pas de changement de classification.

Article 24 Salaires des jeunes

Les salaires applicables aux jeunes salariés à partir de 16 ans sont les mêmes que ceux appliqués aux adultes de même qualification professionnelle.

Article 25 Salaire du personnel à temps partiel

La rémunération est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Article 26 Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail effectif est fixée à 39 heures.

Elle est répartie sur 5 jours.

Elle peut être exceptionnellement répartie sur 4 jours lorsque la coopérative est placée devant un cas de force majeure ou lorsqu'elle se trouve en expansion.

Elle est répartie sur 6 jours lorsque la durée du travail hebdomadaire est exceptionnellement supérieure à 46 heures (*récolte*).

Article 27 Heures supplémentaires

Au-delà de la durée hebdomadaire définie ci-dessus, les entreprises considérées comme ayant une activité de production agricole disposent d'un contingent annuel de 180 heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'Inspecteur du Travail et de la Protection Sociale en Agriculture.

Ces heures supplémentaires donneront lieu à un repos compensateur payé égal à 20% des heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures par semaine.

Ce repos est calculé sur la base d'un ou plusieurs jours de congé par an lorsque la durée hebdomadaire du travail a dépassé en moyenne 42 heures pendant une période de 12 mois consécutifs.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà des 39 heures par semaine sont majorées de :

- 25% de la 40^e à la 47^e heure inclusive
- 30% à partir de la 48^e heure

Article 28 Durée maximale du travail

(Remplacé par avenant n° 12 du 9 novembre 1993, étendu par arrêté du 25 mai 1994, JO 4 juin 1994)

La durée maximale hebdomadaire absolue est fixée à 48 heures et la durée maximale hebdomadaire moyenne à 46 heures sur 12 semaines consécutives.

Durant les travaux de récolte, allant du 15 juin au 31 octobre, la durée maximale hebdomadaire absolue pourra atteindre 60 heures pendant une semaine à raison de 10 heures par jour et la durée maximale hebdomadaire moyenne ne pourra dépasser 46 heures sur 12 semaines consécutives.

En cas de force majeure (incendie, conditions climatiques défavorables, etc.) l'entreprise pourra pratiquer des horaires aménagés, en accord avec les représentants du personnel.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 46 heures dans une semaine donneront lieu à un repos compensateur payé dont la durée sera égale à 35 % de ces heures supplémentaires.

Article 29 Modulation

(Remplacé par avenant n° 13 du 9 novembre 1993, étendu par arrêté du 25 mai 1994, JO 4 juin 1994 et modifié par avenant n° 17 bis du 14 avril 1997 étendu par arrêté du 27 février 1998, JO 7 mars 1998)

Compte tenu des aléas climatiques, des variations importantes de rendement en pailles et des débits horaires, de la fluctuation des marchés ou en cas d'expansion de la Coopérative, la durée légale hebdomadaire du travail pourra varier au cours de chaque année, à l'intérieur d'une fourchette de 5 heures, soit de 34 à 44 heures.

Exceptionnellement au cours du mois de septembre, les coopératives dont les adhérents n'ont pas encore rentré leur récolte et qui se trouvent en rupture d'approvisionnement, peuvent reporter jusqu'à 65 heures de travail non effectuées pour les raisons ci-dessus énoncées, jusqu'à la fin de l'année civile dans la limite de 5 heures par semaine, pour éviter de recourir au chômage partiel ou total.

Cette modulation s'effectuera dans chaque entreprise par accord écrit entre la Direction et les Délégués Syndicaux ou, à défaut, les Délégués du Personnel⁽¹⁾ et communiqué à la Commission Nationale Mixte.

(1) Termes "ou, à défaut, les délégués du personnel" exclus de l'extension (arrêté du 25 mai 1994).

Dans la limite de 44 heures :

- les heures effectuées au-delà de 39 heures, dans le cadre de cette modulation, ne s'imputeront pas au contingent d'heures supplémentaires,
- les heures accomplies au-delà de 39 heures, à l'occasion de la modulation susvisée, ne donneront pas lieu à majoration.

Au-delà de 44 heures, les heures effectuées ouvriront droit à la rémunération des heures supplémentaires et au repos compensateur tels que la législation en vigueur le prévoit.

À savoir au 1^{er} juillet 1996 :

Semaine civile	Payement heures supplémentaires	Repos compensateur
0 à 44 heures	-	-
45 à 47 heures	125 %	50 % HS
au-delà de 48 heures	150 %	50 % HS

Dans la mesure du possible, les Coopératives de Teillage utilisant cette modulation ont la faculté de négocier une majoration et/ou toute autre forme de compensation et s'engagent à n'utiliser le chômage partiel qu'en dernier recours.

Article 30 Mesures d'assouplissement

Elles seront appréciées et discutées avec les représentants du personnel au niveau de chaque entreprise.

Elles se rapportent à la possibilité de déroger aux dispositions de l'article N° 997 du Code rural, en cas de risque de perte de récolte.

Article 31 Prime d'ancienneté

Mod. par Avenant n° 29, 8 juill. 2005, étendu par arr. 1^{er} déc. 2005, JO 15 déc., applicable au premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Après deux ans de présence, les salariés bénéficieront d'une prime d'ancienneté de 1 % du salaire correspondant au coefficient hiérarchique, et augmentant de 0,5 % chaque année pour atteindre 10 % maximum.

Il est convenu, que pour le calcul de la prime d'ancienneté, s'ajoute au salaire correspondant au coefficient hiérarchique, le montant du différentiel de transposition, s'il existe, tel que prévu à l'article 5 de l'avenant n° 28 du 8 juillet 2005.

Il est précisé que :

— Les dispositions suivantes s'appliqueront aux salariés présents dans l'entreprise le jour de la signature du présent avenant :

3 pour les salariés ayant atteint le pourcentage maximum d'ancienneté de 10 % à la date de signature du présent avenant, leur prime d'ancienneté est maintenue à 10 % du salaire correspondant au coefficient hiérarchique auquel s'ajoute, s'il existe, le montant du différentiel de transposition.

3 pour les salariés ayant moins de 10 % :

- d'une part, leurs droits acquis en matière de prime d'ancienneté à la date de signature seront maintenus ;
- d'autre part, leurs primes d'ancienneté continueront de progresser au-delà de cet acquis à raison de 0,5 % chaque année pour atteindre 10 % maximum.

— Pour les salariés embauchés après la signature du présent avenant, les nouvelles règles de calcul de la prime d'ancienneté seront applicables.

Article 32 Heures exceptionnelles

Les accords visés à l'article 4 préciseront les conditions applicables aux heures exceptionnelles de nuit et du dimanche et jours fériés.

Les majorations ne pourront pas être inférieures à 25 % pour la nuit et à 50 % pour le dimanche et jours fériés, outre les majorations prévues à l'Article 27.

En tout état de cause, ces majorations ne sont pas applicables aux conducteurs routiers.

Article 32 bis Astreintes

Mod. par Ajouté par : Avenant n° 36, 17 juill. 2008, étendu par arr. 20 nov. 2008, JO 29 nov., applicable à compter du 1^{er} août 2008

1 Champ d'application

Le présent article 32bis Astreintes s'applique à l'ensemble des salariés relevant des catégories professionnelles «ouvriers-employés», et «techniciens-agents de maîtrise» à l'exclusion de la catégorie des cadres.

2 Période d'astreinte

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, on entend par période d'astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

3 Astreinte - Temps d'intervention - Temps de travail effectif

a) Astreinte

Dès lors que tous les critères visés à l'article précédent sont remplis, le temps passé par le salarié en astreinte ne constitue pas du temps de travail effectif.

b) Temps d'intervention

La durée de chaque intervention est considérée comme du temps de travail effectif. Ces heures d'intervention ouvrent le cas échéant droit au paiement des majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires, de nuit, du dimanche ou des jours fériés.

Le temps de trajet durant les périodes d'astreinte *n'est pas considéré comme du temps de travail effectif mais (Termes exclus de l'extension par arr. 20 nov. 2008, JO 29 nov.)* est rémunéré suivant le taux horaire du salarié.

c) Temps de déplacement

Le temps de trajet, *tout en ne constituant pas du temps de travail effectif, (Termes exclus de l'extension par arr. 20 nov. 2008, JO 29 nov.)* est rémunéré aux conditions énoncées au paragraphe ci-dessus.

Les frais kilométriques sont remboursés suivant les barèmes définis dans l'entreprise.

4 Conditions et organisation des astreintes

Les conditions et l'organisation des astreintes sont fixées par écrit par l'employeur, après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles (ITEPSA).

5 Les salariés d'astreinte

La Direction organisera des astreintes en ayant recours en priorité au personnel volontaire c'est-à-dire les salariés désireux d'effectuer des astreintes. Cet effectif de volontaires peut être complété par le choix de la Direction en fonction des besoins de l'entreprise.

À défaut de volontaires, c'est l'entreprise qui fixe les astreintes et désigne les salariés concernés.

6 Programmation des astreintes

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins quinze jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit conformément à la loi.

7 Limitation des astreintes

En dehors du dimanche et des jours fériés, chaque salarié peut être d'astreinte de semaine pendant 150 périodes de 12 heures au maximum durant une année.

Par ailleurs, les salariés peuvent être d'astreinte 4 jours fériés par an et sur 2 périodes de trois dimanches consécutifs.

8 Récapitulatif mensuel

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

9 Indemnisation de l'astreinte

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire basée sur 100 % du taux horaire du coefficient du salarié :

- 1/2 heure par jour pour les astreintes des salariés travaillant en équipe de jour ou pour des périodes d'astreintes inférieures à 12 heures ;
- 1 heure par jour pour les astreintes couvrant les périodes d'astreinte de 12 heures, les plages horaires de nuit, de week-end ou des jours fériés.

10 Conséquences de l'astreinte sur le temps de repos

a) Astreinte en tant que telle

Les périodes d'astreinte, exception faite du temps d'intervention, sont considérées comme du temps de repos et sont ainsi décomptées dans les durées minimales légales de repos hebdomadaire (repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives) et de repos journalier (repos journalier d'une durée minimale de 11 heures consécutives).

Un salarié pourra donc être d'astreinte pendant ses heures de repos quotidien ou hebdomadaire.

En l'absence de toute intervention, les salariés seront considérés comme ayant valablement bénéficié de leurs temps de repos légaux obligatoires.

b) En cas d'intervention

Lorsqu'un salarié aura effectué une intervention pendant une période d'astreinte, il devra prendre son repos intégral à compter de la fin de l'intervention. Cette règle ne s'appliquera pas si le salarié a bénéficié entièrement de sa durée minimale de repos continu avant de partir en intervention.

11 Accords existants

Les dispositions du présent article 32bis ne peuvent se substituer à des accords existants plus favorables aux salariés concernés.

12 Clause de non-dérogation

Aucune dérogation au présent article 32bis Astreintes offrant aux salariés des garanties d'un niveau inférieur ne

pourra être conclue par accord d'entreprise.

Article 33 **Régime de retraite complémentaire**

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu) Le régime de retraite complémentaire suivra les règles de la Convention Collective Nationale signée le 9 juillet 1968 et déjà appliquée dans les entreprises relevant de la présente Convention Collective Nationale.

Pour les Coopératives Linières, le taux de cotisation est au moins égal à 6 % dont 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Chapitre VII **Cessation du contrat**

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu) Les dispositions des Articles 34 et 37 de la convention collective nationale concernent exclusivement les catégories professionnelles suivantes : Ouvriers-Employés et Techniciens-Agents de Maîtrise.

Des dispositions spécifiques aux cadres relatives aux matières traitées aux Articles 34 à 37 sont prévues à l'Annexe II Cadres.

Article 34 **Préavis suite à démission ou licenciement**

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Après la période d'essai, sauf accord entre les parties, il est dû un préavis de la durée suivante, quel que soit le motif de la rupture du contrat, à l'exception du licenciement pour faute grave ou lourde :

Ancienneté (1)	Moins de 6 mois	Entre 6 mois et 2 ans	Plus de 2 ans
Catégorie			
Ouvriers	1 semaine	1 mois	2 mois
Employés	1 mois	1 mois	2 mois
TAM	3 mois	3 mois	3 mois

(1) Telle que définie et prévue selon l'Article L. 122-26

En cas de licenciement d'un travailleur handicapé, la durée du préavis susvisé est doublée, sans pouvoir excéder 3 mois.

Conformément aux dispositions légales, la notification du licenciement par l'employeur se fera obligatoirement par lettre recommandée avec avis de réception et le point de départ du préavis susvisé est la date de présentation de la lettre de licenciement.

Le salarié pourra notifier à son employeur sa démission soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en mains propres contre décharge et le point de départ du préavis susvisé est fixé au jour de la notification.

En cas d'inaptitude physique sans qu'il soit possible de procéder à un reclassement, cet Article est sans objet.

Article 35 **Absences pour recherche d'un nouvel emploi**

Mod. par Avenant n° 7, 10 juill. 1989, étendu par arr. 13 nov. 1989, JO 22 nov.

Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu) Pendant la période de préavis qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés relevant des catégories professionnelles Ouvriers - Employés et Techniciens - Agents de Maîtrise sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter 6 demi-journées en une ou plusieurs fois.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé en tenant compte, dans la mesure du possible, des heures d'ouverture des agences locales de l'emploi.

En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié congédié ou démissionnaire.

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

Article 36 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, tout salarié licencié après au moins 2 ans d'ancienneté, appartenant à l'une des catégories Ouvriers-Employés ou Techniciens-Agents de Maîtrise, bénéficiera d'une indemnité de licenciement, calculée selon son ancienneté, égale à un mois de traitement augmentée d'un demi-mois par période supplémentaire de trois ans. En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité versée au salarié ne pourra être inférieure à celle prévue par l'Article R. 122-2 du Code du travail.

Par «mois», ou entend le salaire moyen des 12 derniers salaires mensuels bruts ou des 3 derniers salaires mensuels bruts, toute prime à caractère non mensuel étant proratisée. Le calcul le plus avantageux pour le salarié sera retenu.

Article 37 **Départ et mise à la retraite**

Mod. par Avenant n° 5, 11 juill. 1988, étendu par arr. 11 janv. 1989, JO 24 janv.

Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

1 **Départ volontaire du salarié**

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu)

Tout salarié, appartenant à l'une des catégories professionnelles suivantes Ouvriers-Employés ou Techniciens-Agents de Maîtrise, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à pension vieillesse selon les conditions légales et réglementaires en vigueur, a droit à une indemnité de départ à la retraite égale à :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 1 mois après 15 ans
- 1 mois et demi après 20 ans
- 2 mois après 30 ans

ou si cela est plus favorable, après 10 ans d'ancienneté, à une indemnité de fin de carrière égale à 50 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement et ne dépassant pas 3 mois.

La durée du délai de préavis dû par tout salarié est fixée à 2 mois.

2 **Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur**

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu)

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de 65 ans, dès lors que ce salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

La durée du délai de préavis dû au salarié est fixée à :

- 2 mois pour le personnel relevant de la catégorie professionnelle Ouvriers-Employés,
- 3 mois pour le personnel relevant de la catégorie professionnelle Techniciens-Agents de Maîtrise.

L'employeur qui envisage de mettre à la retraite un salarié remplissant les conditions définies au présent Article doit lui notifier son intention 6 mois avant la date de mise à la retraite. L'employeur notifiera ensuite au salarié sa mise à la retraite dans les délais de préavis susvisés.

Le salarié a droit à une indemnité de fin de carrière égale à l'indemnité légale de licenciement.

Article 38 **Licenciement collectif**

(Modifié par avenant n° 3 du 15 juillet 1987)

Cet article s'inscrit dans le cadre de la Convention Nationale Collective sur la sécurité de l'emploi dans la Coopération Agricole, du 30 juillet 1969 et les avenants susceptibles de la modifier.

Chapitre VIII

Fêtes et congés

Article 39

Congés annuels et indemnité de congés payés

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé dans la même entreprise pendant une période équivalente à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés.

Le départ de la période de référence est fixée au 1^{er} juin de l'année précédente.

La période normale des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre.

Sauf accord entre les parties, il ne pourra être pris plus de quatre semaines pendant la période normale des congés payés définie à l'alinéa précédent.

Les dates de congés payés seront fixées dans chaque entreprise par accord entre l'employeur et les salariés ou leurs représentants.

En cas de rappel par l'employeur pendant son congé, le salarié aura droit à une prolongation égale à ses délais de route.

Les frais de voyage, de congés payés et de location éventuelle occasionnés par ce rappel lui seront remboursés. L'indemnité de congés payés est égale à 10,416% de la rémunération globale annuelle.

Toutefois cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés payés si le salarié avait continué à travailler.

Article 40

Congés du 1^{er} mai et jours fériés payés

Le congé du 1^{er} mai sera accordé suivant les prescriptions légales en vigueur.

Le chômage des jours fériés n'entraîne aucune perte de salaire.

Les jours fériés tombant un jour travaillé dans l'entreprise sont payés sur la base de l'horaire de travail de la période considérée.

Les heures de travail qui auraient été effectuées le jour férié et chômé, entrent dans le calcul des heures supplémentaires.

A l'exception du 1^{er} mai, toute absence irrégulière, la veille ou le lendemain d'un jour férié entraîne le non-paiement de celui-ci.

En cas d'absence autorisée, le salarié conserve son droit au paiement dudit jour férié.

Les présentes dispositions concernent les jours suivants :

- Le 1^{er} janvier
- Le lundi de Pâques
- Le jeudi de l'Ascension
- Le lundi de Pentecôte
- Le 8 mai
- Le 14 juillet
- Le 15 août
- La Toussaint
- Le 11 novembre
- Le 25 décembre

Article 41

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

À l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées et moyennant justificatif, il est accordé au personnel des congés exceptionnels payés, qui doivent être pris dans un délai raisonnable proche de l'évènement :

- Mariage du salarié : 4 jours
- Mariage des enfants : 1 jour - 2 jours (après 1 an de présence)

-
- Décès du conjoint (mariage ou PACS) ou d'un enfant : 3 jours
 - Décès des parents ou beaux-parents : 2 jours
 - Décès des descendants, descendants frère, sœur, beau-frère, belle-sœur : 1 jour.

Article 42 Congés de maternité et d'adoption

Ils seront accordés suivant les prescriptions légales en vigueur.

Article 43 « Congé de naissance, congé paternité et autres congés familiaux »

(*Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu*)

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Tout chef de famille salarié 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 entourant la date de naissance.

(*Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu*) En application de l'Article L. 122-25-4 du code du travail, le père salarié bénéficie également d'un congé de paternité. Il est accordé selon les prescriptions légales en vigueur.

Le congé de naissance et le congé de paternité peuvent être pris séparément ou à la suite l'un de l'autre.

Conformément aux Articles L. 122-28 et s., les salariés peuvent bénéficier des congés pour enfants malades et des congés parentaux d'éducation.

Article 44 Congés d'ancienneté

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

La durée du congé annuel, tel que prévu à l'Article 39 de la Convention Collective, est majorée en raison de l'ancienneté selon les modalités suivantes pour les catégories professionnelles Ouvriers-Employés et Techniciens-Agents de Maîtrise :

- Après 20 ans de présence continue dans l'entreprise : 2 jours ouvrables ;
- Après 25 ans de présence continue dans l'entreprise : 4 jours ouvrables ;
- Après 30 ans de présence continue dans l'entreprise : 6 jours ouvrables.

Ces congés s'ajoutent à ceux prévus au 1^{er} alinéa de l'Article 39.

Chapitre IX Suspension de contrat - Réintégration

Article 45 Absences

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Toute absence doit être autorisée ou motivée. Toute absence non indemnisée pourra, après entente entre l'employeur et le salarié, être récupérée pendant le mois de l'absence et au plus tard dans le courant du mois suivant sauf s'il s'agit de congés syndicaux ou de représentation professionnelle pris en application de l'Article 6.

Article 46 Appel de préparation à la défense et rappel

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Si un salarié ou un apprenti se trouve astreint aux obligations imposées par le recensement et la journée de préparation à la défense ou se trouve rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque, le contrat de travail ou d'apprentissage ne peut être rompu de ce fait.

Article 47 **Service national légal**

(Art. abrogé par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu)

Article 48 **Grossesse et maternité**

Les dispositions légales en vigueur s'appliquent à cet article.

Article 49 **Maladies et accidents**

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladies ou accidents et dont l'employeur a été avisé, sauf en cas de force majeure, le cachet de la poste faisant foi, par une notification écrite de l'intéressé dans les quarante-huit heures, à laquelle est jointe un certificat médical indiquant la durée de l'absence, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

L'employeur a la faculté de faire procéder, par le médecin de la coopérative, à une contre-visite du salarié malade ou accidenté, bénéficiant de la garantie de ressources prévue aux Articles 50 à 52 de la Convention.

Si, pendant une durée de 5 ans à compter de la première constatation de la maladie ou de l'accident :

— La durée totale de la ou des absence(s) entraînant la suspension du contrat de travail dépasse 6 mois pour une même maladie ou un même accident,

Et

— L'absence prolongée du salarié perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise et que l'employeur soit tenu de pourvoir au remplacement définitif du salarié,

(les deux conditions susmentionnées étant cumulatives)

l'employeur pourra rompre le contrat de travail sous réserve de respecter la procédure formelle prévue à l'Article L. 122-14 du Code du Travail et sous réserve de respecter les dispositions de l'Article 34 de la présente Convention.

En cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, il est rappelé que la rupture du contrat ne peut intervenir en aucun cas pendant la durée de l'arrêt de travail sauf dispositions particulières prévues aux Articles L. 122-32-2 et suivants du Code du Travail.

À la reprise du travail, le contrat ne peut être rompu que dans le cas prévu à l'Article L. 122-32-5 du Code du Travail.

Article 50 **Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident**

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Mod. par Avenant n° 50, 25 juin 2019, étendu par arr. 31 mai 2021, JO 5 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESTAL.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

A **Accident du travail ou maladie professionnelle**

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par prescription médicale et résultant :

— d'un accident du travail ou assimilé survenu au service de l'employeur,

— d'une maladie professionnelle contractée au service de l'employeur et ouvrant droit à l'indemnisation prévue par la législation en vigueur en la matière, le salarié bénéficiera d'une allocation complémentaire à la charge de l'employeur.

Les taux et les conditions de versement de cette allocation sont les suivants :

— **Ancienneté requise :** néant,

— **Délai de carence :** néant,

— **Durée de garantie :** l'allocation complémentaire sera due pendant la durée de l'incapacité dans la limite maximum de 180 jours au cours d'une même période de 12 mois consécutifs.

— **Montant de la garantie :** le montant de l'allocation complémentaire versée par l'employeur est égal, pour les

28 premiers jours à la valeur de 3 heures 1/2 de salaire par jour calendaire au taux du salaire de base du salarié intéressé.

A partir du 29^e jour, l'allocation complémentaire sera égale à 2 heures 1/2 de salaire par jour calendaire au taux du salaire de base du salarié intéressé. A ces salaires s'ajoutent les primes prévues par la présente Convention.

Cette allocation sera soumise à cotisations sociales et sera versée chaque mois par l'employeur à la date normale de la paie.

B **Maladie ou accident de la vie privée**

En cas d'incapacité de travail temporaire résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit à l'indemnité journalière de maladie des assurances sociales agricoles, le salarié bénéficiera d'une allocation complémentaire à la charge de l'employeur.

Le taux et les conditions de versement de cette allocation sont les suivants :

— **Ancienneté requise** : le salarié devra justifié de six mois d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour de l'arrêt de travail.

— **Délai de carence** : l'allocation complémentaire susvisée sera due après un délai de 5 jours consécutifs d'incapacité de travail. Ce délai sera applicable à l'occasion de chaque indisponibilité, sauf en cas de rechute médicalement justifiée.

— **Durée de la garantie** : l'allocation complémentaire sera due pendant la durée de l'incapacité, dans la limite maximum de 180 jours au cours d'une même période de 12 mois consécutifs.

— **Montant de la garantie** : le montant de l'allocation complémentaire versée par l'employeur est égal à la valeur de 2 heures 1/2 de salaire par jour calendaire au taux du salaire de base du salarié intéressé. A ce salaire s'ajoutent les primes prévues par la présente Convention.

Cette allocation sera soumise à cotisations sociales et sera versée chaque mois par l'employeur au salarié à la date normale de la paie.

C

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu)

Pour l'ensemble du personnel salarié, le montant horaire de l'allocation sera égal à 1/151,67^e de la rémunération mensuelle de base, dans les cas A et B.

Article 51 **« Indemnisation maximale »**

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu)

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

En aucun cas le cumul de l'indemnité de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole et de l'allocation complémentaire versée par la coopérative ne sera supérieure au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait normalement travaillé.

Article 52 **« Condition de versement des prestations »**

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu)

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Les prestations ne sont versées qu'aux salariés bénéficiant des indemnités journalières de la Mutualité Sociale Agricole.

Chapitre X **Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes**

Article 53 **Dispositions particulières aux jeunes**

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Tout travail entre 22 heures et 6 heures est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et jeunes de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou de déroulement de leur scolarité.

Entre deux journées de travail, le repos des jeunes doit avoir au minimum une durée de 12 heures consécutives.

Article 54 **Dispositions particulières aux femmes**

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

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

Chapitre XI **Formation et perfectionnement professionnels**

(Modifié par avenant n° 3 du 15 juillet 1987)

Article 55

Cet Article s'inscrit dans le cadre de la Convention Nationale Collective du 15 mai 1974 sur la formation et le perfectionnement professionnels, dans la coopération agricole et les avenants susceptibles de la modifier.

Article 55 bis **Évaluation des salariés**

Mod. par Résultant de : Avenant n° 29, 8 juill. 2005, étendu par arr. 1^{er} déc. 2005, JO 15 déc., applicable au premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

1 **Principe et objectif**

Afin que l'entreprise puisse évaluer les compétences de ses salariés et que chaque salarié puisse avoir la possibilité d'évoluer professionnellement, les entreprises devront périodiquement recevoir en entretien individuel d'évaluation chacun de leurs salariés.

2 **Périodicité**

L'entretien individuel d'évaluation devra avoir lieu au moins tous les deux ans.

Pour les salariés présents au jour de la signature du présent avenant, le premier entretien individuel d'évaluation devra avoir lieu au plus tard dans les deux ans de l'entrée effective en application, dans l'entreprise, de la nouvelle classification.

Pour les nouveaux embauchés, l'entretien devra avoir lieu dans les deux ans suivant leur date d'embauche.

3 **Méthodologie générale de l'évaluation**

Il est convenu que les partenaires sociaux se réuniront ultérieurement pour élaborer la liste des critères d'évaluation, par catégorie professionnelle (ouvriers et employés - techniciens et agents de maîtrise - cadres). Ces critères devront obligatoirement figurer dans la méthodologie d'évaluation élaborée par chaque entreprise.

Une fiche d'évaluation dûment signée par le salarié et le chargé d'évaluation récapitulera les résultats de l'entretien. Tout entretien ultérieur se fera sur la base de la fiche d'évaluation précédente.

4 **Formation des évaluateurs**

Les entreprises devront obligatoirement faire suivre une formation aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) auxquels la responsabilité de procéder aux entretiens d'évaluation aura été confiée.

5 **Bilan**

Un bilan annuel par catégorie professionnelle (ouvriers et employés - techniciens et agents de maîtrise - cadres) des résultats des évaluations réalisées sera présenté aux institutions représentatives du personnel (Comité d'entreprise et délégués du personnel ainsi qu'aux délégués syndicaux).

Ce bilan devra au minimum contenir les informations chiffrées suivantes :

- nombre de salariés pour la catégorie concernée
- nombre d'évaluateurs formés
- nombre d'entretien ayant lieu en année N
- nombre de points attribués

— nombre de salariés n'ayant pas eu de points (sur les salariés vus en entretien)
Aucune information à caractère nominatif ou permettant l'identification d'un ou plusieurs salariés ne devra figurer dans ce bilan.

Chapitre XII **Dispositions finales**

Article 56 **Adhésions ultérieures**

Tout syndicat professionnel représentatif qui n'est pas partie à la présente Convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

Article 57 **Date d'application**

La présente Convention se substitue à celle du 20 juin 1969. Elle s'applique à partir du 1^{er} mai 1985.

Article 58 **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension de la présente Convention qui sera déposée le lendemain de la signature au Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Protection Sociale Agricole de Paris.

ANNEXES

Annexes catégorielles

Annexe I - Techniciens - Agents de maîtrise

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

La présente annexe a pour objet de fixer les conditions particulières de travail des Techniciens-Agents de maîtrise occupés dans les coopératives agricoles, les unions de coopératives et les SICA de teillage du lin.

Article 2 Durée du travail

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux ETAM. En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera établie en fonction de l'horaire habituel de travail dans l'établissement, le service ou le bureau auxquels ils appartiennent.

Article 3 Retraite complémentaire et prévoyance

Le régime de retraite et de prévoyance est déterminé suivant les conditions fixées conformément à la Convention C.F.C.A.

Pour les coopératives linières, le taux de cotisation est au moins égal à 6 % dont 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Article 4 Priorité d'emploi

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur informera le comité d'entreprise et à défaut les délégués du personnel, et fera appel de préférence aux collaborateurs employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, le collaborateur pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considéré comme une rétrogradation.

Les autres dispositions sont celles de la Convention Collective Générale.

Annexe II - Cadres

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

La présente annexe a pour objet de fixer les conditions particulières de travail des Cadres occupés dans les coopératives agricoles, les unions de coopératives et les SICA de teillage du lin.

Elle s'applique aux cadres dont les fonctions sont définies dans l'Annexe IV «Classification».

Article 2 Rémunération

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Le salaire mensuel des cadres résulte du produit du coefficient hiérarchique du salarié multiplié par la valeur monétaire du point cadre.

Les salaires conventionnels mensuels sont donc déterminés selon la formule suivante :

Coefficient hiérarchique × Valeur monétaire du point cadre

Article 3 Durée du travail

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres.

En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera établie en fonction de l'horaire habituel de travail dans l'établissement, le service ou le bureau auxquels ils appartiennent.

La rémunération des ingénieurs et cadres comprend forfaitairement les dépassements individuels d'horaire, laissés à leur initiative.

Article 4 **Retraite complémentaire et prévoyance**

Le régime de retraite et prévoyance est déterminé suivant les conditions fixées conformément à la Convention de la C.F.C.A.

Pour les coopératives linières, le taux de cotisation est au moins égal à 6 % dont 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Article 5 **Frais de déplacement**

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

Article 6 **Engagement**

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Avant tout engagement définitif, le cadre devra se soumettre à toute visite médicale exigée par l'employeur et dont les frais seront à la charge de l'entreprise.

L'employeur pourra demander copie conforme des diplômes.

Conformément aux articles 8 et 18, l'employeur pourra exiger, avant toute confirmation dans un poste de cadre déterminé, que le candidat suive, aux frais de l'entreprise, un stage de formation ou de perfectionnement.

Article 7 (d'origine) **Période d'essai**

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

La durée de la période d'essai est fixée à 6 mois pour les cadres.

Pendant la période d'essai, chaque partie peut résilier le contrat avec un préavis d'un mois.

La durée de ce préavis peut être réduite d'un commun accord entre les parties.

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible, sous réserve de prévenir l'autre partie en respectant le délai de préavis ci-dessus, de prévoir par écrit d'un commun accord une seconde période d'essai de même durée s'ajoutant à la première.

Article 7 (nouveau) **Période d'essai**

Mod. par Avenant n° 46, 20 juin 2017, non étendu, applicable pour tout période d'essai de contrat à durée indéterminée conclue à partir du lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESTAL.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC AGRI ;

FGTA FO ;

UNSA 2A ;

FGA CFDT.

1 **Durée de la période d'essai**

La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est fixée à 4 mois pour les cadres.

2 **Résiliation de la période d'essai**

La période d'essai peut être résiliée :

Par l'employeur avec un délai de prévenance de :

- 24 heures-en dessous de 8 jours de présence

-
- 48 heures entre 8 jours à un mois de présence,
 - 2 semaines-après 1 mois de présence
 - 1 mois après 3 mois de présence.

Par le salarié avec un délai de prévenance de :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence,

3

Renouvellement de la période d'essai

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible de prévoir, par écrit et d'un commun accord, le renouvellement de la période d'essai de même durée que la période initiale et dans les conditions ci-après :

- la faculté de renouvellement de la période d'essai devra être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ;*
- l'employeur devra observer un délai de prévenance de 48 heures*
- un document écrit portant, avant sa signature, l'accord exprès du salarié, devra être établi lors du renouvellement de la période d'essai.*

Article 8 Priorité d'emploi

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux collaborateurs employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, le collaborateur pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper, ainsi qu'à un stage de formation préparatoire.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste avec son ancien coefficient ou dans un emploi équivalent, ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 9 Secret professionnel

Tout cadre est tenu au secret professionnel en ce qui concerne l'activité de l'entreprise à laquelle il est ou a été attaché.

Article 10 Changement de résidence

En cas de changement de résidence imposé par l'employeur, les frais de déménagements justifiés, ainsi que les frais de voyage du cadre ou de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont supportés par l'employeur.

Cette clause ne s'applique pas aux cadres appelés à faire un stage préparatoire prévu aux articles 6 et 8 avant de rejoindre le poste pour lequel ils sont engagés ou promus.

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

Article 11 Préavis suite à démission ou licenciement

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Après la période d'essai, sauf accord entre les parties, il est dû un préavis de 3 mois, quel que soit le motif de la rupture du contrat, à l'exception du licenciement pour faute grave ou lourde.

Conformément aux dispositions légales, la notification du licenciement par l'employeur se fera obligatoirement par lettre recommandée avec avis de réception et le point de départ du préavis susvisé est la date de présentation de la lettre de licenciement.

Le salarié pourra notifier à son employeur sa démission soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en mains propres contre décharge et le point de départ du préavis susvisé est fixé au jour de la notification.

En cas d'inaptitude physique sans qu'il soit possible de procéder à un reclassement, cet Article est sans objet.

Article 12 Absence pour la recherche d'un nouvel emploi

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu) Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licen-

ciement, les cadres sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter deux heures par jour, dans la limite de 60 heures. Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au cadre licencié.

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu) Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement, les cadres sont autorisés, pour recherche un nouvel emploi, à s'absenter deux heures par jour, dans la limite de 60 heures. Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au cadre licencié.

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu) Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

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

Article 13 Indemnité de licenciement

Indépendamment du préavis, tout cadre ayant au moins trois ans de présence effective dans une coopérative recevra, s'il est congédié avant l'âge de la retraite fixé par la Caisse de Retraite à laquelle il adhère, une indemnité égale à un mois de traitement augmenté de 1/3 de mois par année au-delà de trois ans.

La date de prise en compte pour le calcul des indemnités sera celle de l'entrée dans l'entreprise.

Cette indemnité ne sera pas due si le licenciement a pour cause une faute grave du salarié, constatée par la juridiction compétente.

Les cadres ayant deux ans d'ancienneté bénéficient des dispositions de l'Article L. 122-9 du Code du Travail.

Article 14 Départ et mise à la retraite

Mod. par Avenant n° 5, 11 juill. 1988, étendu par arr. 11 janv. 1989, JO 24 janv.

Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

1 Départ volontaire du salarié

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

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- 1 mois après 15 ans,
- 1 mois 1/2 après 20 ans,
- 2 mois après 30 ans,

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu) ou si cela est plus favorable, il est alloué au salarié une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de licenciement, telle que prévue à l'article 13 de la présente annexe.

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu) La durée du préavis dû par le salarié est de 2 mois.

2

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu)

Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur peut mettre à la retraite tout salarié ayant atteint l'âge de 65 ans et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la sécurité sociale.

La durée du préavis dû est fixée à 3 mois.

Le salarié a droit à une indemnité de fin de carrière égale à l'indemnité légale de licenciement ou, si cela est plus favorable, il est alloué au salarié une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de licenciement, telle que prévue à l'Article 14 de la présente Annexe.

Article 15 Maladie - Accident

Cet article reprend les dispositions des Articles 49, 50 C, 51 et 52.

Article 16 Congés maternité

Les cadres féminins bénéficient des dispositions légales en vigueur.

Leurs appointements leur seront payés pendant cette période sous déduction des prestations versées par la Mutualité Sociale Agricole dans les conditions suivantes, sous réserve de reprendre leur emploi dans l'entreprise à la fin de

leur congé.

- plus d'un an d'ancienneté	1 mois plein tarif 1 mois demi tarif
- plus de trois ans d'ancienneté	2 mois plein tarif le reste à demi tarif
- plus de cinq ans d'ancienneté	14 semaines plein tarif

Article 17 **Congés annuels**

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

(Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu) La durée des congés annuels, telle que prévue à l'Article 39 de la Convention Collective Nationale, est majorée en raison de l'ancienneté selon les modalités suivantes pour les cadres :

- Après 10 ans de présence continue dans l'entreprise ou plus de trois ans en qualité de cadre au 31 mai dans l'année en cours : 3 jours ouvrables ;
- Après 20 ans de présence continue dans l'entreprise ou plus de huit ans en qualité de cadre au 31 mai dans l'année en cours : 6 jours ouvrables.

Ces congés payés supplémentaires ne devront, en aucun cas, se cumuler avec les congés d'ancienneté légaux ou conventionnels et le cadre ne pourra exiger plus d'un mois de congé consécutif pendant la période légale de congés payés.

Par ancienneté, il faut entendre l'ancienneté acquise conventionnellement dans l'entreprise.

Article 18 **Congés de formation et de recyclage**

Des congés spéciaux de formation pourront être prévus d'un commun accord entre l'employeur et le cadre.

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

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

- les congés doivent servir à la formation professionnelle du salarié,
- l'objet des stages de formation doit être en rapport avec l'activité de l'entreprise,
- ces congés exceptionnels ne pourront excéder un mois maximum par période de cinq ans,
- ils devront être pris pendant la morte saison et pourront être répartis par fraction sur les cinq années
- l'intéressé devra présenter à l'appui de sa demande une justification délivrée par l'organisme assurant sa formation.

Article 19 **Reprise de l'ancienneté**

En cas de fusion concentration entre une ou plusieurs coopératives agricoles ou S.I.C.A. de Teillage de Lin, le nouvel employeur s'engage à reprendre l'intégralité de l'ancienneté acquise dans l'ancienne coopérative par le cadre intéressé.

Annexe III - Classification des postes ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres

Mod. par Avenant n° 28, 8 juill. 2005, étendu par arr. 1^{er} déc. 2005, JO 15 déc., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

En préambule, il est rappelé que tout salarié, quels que soient le poste et le coefficient qui lui sont attribués, a l'obligation de respecter les consignes de sécurité et de propreté individuelles et collectives.

1. Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

La logistique

1- Assistant Logistique

1.1 - Type 1

-
- Manipulation des Matières.
 - Conduite d'engins à moteur à l'intérieur du site : chariots éléveurs, tracteurs...
 - Propreté et entretien espaces verts.
 - Pesée et/ou accueil et/ou accompagnement d'adhérents

1.2 - Type 2

Assistant logistique de type 1

- + conduite d'engins à moteur sur la voie publique

1.3 - Type 3 (Magasinage/Stockage/Organisation appro paille)

- Gérer les flux de stocks (entrée/sortie) indépendamment de la gestion de production.
- Connaissance de la Matière et assemblage.
- Présentation de lots.
- Manipulation et/ou chargement et coordination.
- Utilisation de bureautique.

Teilleuse et transformation

2- Les Agents de Production

2.1 - Agent de ligne de production.

2.1.1 - Type 1

- Salarié affecté à toute ligne de production, de l'amont de l'alimentation à la sortie des produits et leur conditionnement (teilleuse, peigneuse, étoupeuse,...)

2.1.2 - Type 2

- Agent de Type 1, qui manifeste une maîtrise, acquise par la formation ou l'expérience, plus affirmée des savoir-faire.

2.1.3 - type 3

- Agent de Type 2 avec une capacité d'autonomie plus marquée.

2.2 - Conducteur de ligne de Production.

2.2.1 - Type 1

- Élément de l'équipe de remplacement
- Répartir le travail entre les membres de son équipe en fonction des besoins.
- Veiller à l'alimentation de la ligne
- Décider du démarrage ou redémarrage
- Déceler et signaler les anomalies

2.2.2 - Type 2

Conducteur de ligne de production de type 1

+

- Interlocuteur (équipe/hierarchie)
- Contrôler les Matières et les machines et leurs réglages
- Tenir les enregistrements des productions

3- Conducteur d'équipes

Ce poste non intégré directement à l'équipe reprend les fonctions d'un Conducteur de ligne de production de type 2 mais requiert en plus des qualités affirmées en termes de :

- Initiatives
- Responsabilité
- Autonomie
- Autorité pour le respect général des consignes
- Animation d'équipes

Le «conducteur d'équipe» doit prendre des dispositions nécessaires pour assurer la continuité de l'activité.

4- Animateur d'Unité

4.1. Type 1

L'Animateur d'Unité peut être conduit à :

- Coordonner les équipes
- Participer aux recrutements
- Participer aux choix techniques pour les investissements
- Assurer l'intégration des nouveaux embauchés
- Contrôler et valider les présences du personnel
- Être en relation avec les adhérents

4.2. Type 2

Animateur d'Unité de type 1, qui met en œuvre des connaissances et une expérience professionnelle éprouvée, Il dispose d'une large autonomie.

5- Maintenance et entretien

5.1 - L'agent d'entretien

- Graissage matériel de teillage
- Niveaux huile carter et réducteur
- Tensions chaînes et courroies de transmissions
- Contrôle visuel afin de déceler une avarie
- Couteaux de turbines à remplacer
- Renfort de l'atelier maintenance pour révisions annuelles du matériel de teillage

5.2 - Agent de maintenance

- Connaissance du teillage et fonctionnement du matériel
- Petits dépannages mécaniques
- Entretien courant du matériel roulant
(vidange - graissage - niveaux)
- Connaissances en mécanique et soudure
- Habilitation électrique niveau 1
- Préparer et coller les courroies de transports matières

5.3 - Mécanicien

- Avoir une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement afin de pouvoir effectuer des dépannages rapides et efficaces.

Avoir des compétences en :

- Électricité
- Mécanique
- Hydraulique
- Pneumatique
- Soudure
- Procéder à l'entretien complet du matériel roulant (complet)
- Pouvoir être intégré à un roulement d'astreinte en vue du dépannage en dehors des horaires normaux de travail.

Le Mécanicien ne peut avoir qu'une autorité fonctionnelle sur les salariés amenés, le cas échéant, à travailler avec lui, à l'exclusion de toute autorité hiérarchique.

5.4 - Technicien de maintenance

- Avoir une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement afin de pouvoir effectuer des dépannages rapides et efficaces.

Avoir des compétences sérieuses en :

- Électricité
- Mécanique
- Mécanique générale (tournage, soudure, fraisage, ajustage)
- Hydraulique
- Pneumatique
- Gérer son approvisionnement

-
- Gérer un petit groupe d'hommes sur un chantier pendant les révisions
 - Entretien complet du matériel roulant
 - Avoir une réflexion sur les possibilités d'améliorer le Matériel
 - Pouvoir être intégré à un roulement d'astreinte en vue du dépannage en dehors des horaires normaux de travail

5.5 - Électricien

- Capacité à concevoir et réaliser toute installation électrique du domaine industriel basse-tension
- Pouvoir être intégré à un roulement d'astreinte en vue du dépannage en dehors des horaires normaux de travail

5.6 - Chef d'atelier

- Gérer les achats et le stock de pièces de rechange
- Organiser et assurer le suivi des travaux de l'équipe de maintenance
- Gérer l'entretien du matériel roulant
- Gérer les travaux effectués par les entreprises extérieures (plan de prévention, contrôles)
- Participer aux dossiers investissements
- Faire des choix techniques pour faire progresser :
 - La production
 - La qualité du travail
 - La sécurité
 - Les conditions de travail
 - L'hygiène
- Avoir une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement
 - électricité
 - hydraulique
 - pneumatique
 - mécanique
- Pouvoir être intégré à un roulement d'astreinte en vue du dépannage en dehors des horaires normaux de travail

6- Activités autres que la production

6.1 - Agent de travaux de récolte

- La conduite de machines
- Procéder aux niveaux et vérifications d'usage
- Déceler des anomalies et les signaler.

6.2 - Agent de propriété des bureaux et/ou locaux sociaux

Il exécute les tâches qui lui sont confiées.

6.3 - Agent de Sélection et/ou de Laboratoire et/ou de relation culture

Sous la responsabilité d'un agent ou d'un technicien, il exécute les tâches qui lui sont confiées.

6.4 - Assistant de Sélection et/ou de laboratoire

Les tâches confiées à l'agent de sélection et/ou de laboratoire nécessitent : une prise de responsabilités, la mise en œuvre de compétences, l'aptitude à une autonomie encadrée et l'accompagnement de stagiaires et d'assistants de sélection et/ou de laboratoire pour les tâches qui peuvent lui être confiées.

Figurent entre-autre :

- Préparation des essais
- Traitement
- Récolte des essais
- Extraction de fibres

6.5 - Technicien de Sélection et/ou de laboratoire

- Préparation des essais
- Traitement
- Récolte des essais
- Extraction de fibres

-
- Conception des protocoles de sélection et d'analyse
 - Interprète les résultats et préconise des actions à mettre en œuvre
 - Peut se voir confier la responsabilité d'une équipe.

6.6 - Technicien Relation Culture et Adhérent

- Communication Adhérent/Coopérative
- Appliquer les orientations techniques de la coopérative
- Suivre les résultats au teillage
- L'établissement du contrat de culture
- Participer à la coordination des chantiers

6.7 - Technicien Conseil Cultures

- Communication Adhérent/Coopérative
- Appliquer les orientations techniques de la coopérative
- Suivre les résultats au teillage
- L'établissement du contrat de culture
- Participer à la coordination des chantiers
- Prescription des techniques culturales dans le respect des normes
- Rôle d'organisation, notamment de la traçabilité.

7- Administratifs

7.1 - Assistants Administratifs

7.1.1 - Type 1

- Pesée entrée sortie
- Saisie et courrier simples
- Standard et accueil

7.1.2. - Type 2

Assistant administratif de type 1

+

- Standard et accueil bilingue
- Courrier et saisie informatique et bureautique
- Contrôle factures et rapprochement clients/fournisseurs
- Administration du Personnel

7.1.3 - Type 3

Assistant administratif de type 2

+

- Paie
- Veille juridique
- Capacité à déléguer et à contrôler
- Gestion Adhérent

7.2 - Technicien Administratif et comptable

- Pesée entrée sortie
- Saisie et courrier simples
- Standard et accueil
- Standard et accueil bilingue
- Courrier et saisie informatique et bureautique
- Contrôle factures et rapprochement clients/fournisseurs
- Saisie comptable
- Établissement Bilan et CR et Gestion
- Déclarations Fiscales
- Administration du Personnel

- Paie
- Veille juridique
- Capacité à déléguer et à contrôler
- Gestion Adhérent
- Gestion adhérent + Organismes de tutelle et de contrôles (ONIOL...)
- Gestion Commerciale

2. Cadres

Définition générale :

«Sont considérés comme cadres les collaborateurs exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme ou acquise par l'expérience personnelle et reconnue équivalente.

Ils peuvent exercer par délégation de l'employeur, dûment acceptée, un commandement sur des collaborateurs de toute nature.

Dans le cas où ils n'exercent pas de fonction de commandement, ils mettent leurs connaissances au service de l'entreprise.

En règle générale, ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en ayant normalement à concevoir le plan de travail, et, s'il y a lieu, à le modifier.»

TYPE 1 F Échelon 1	Cadre administratif, technique, industriel ou commercial débutant, occupant un emploi de ce niveau pendant la période d'intégration d'une durée maximale d'une année. À l'issue de cette période d'intégration, le salarié cadre sera obligatoirement classifié au minimum en type 1, échelon 2. Un salarié classifié type 1, échelon 1, ne pourra pas être qualifié de cadre autonome et, à ce titre, sa durée du travail ne pourra pas être régie par une convention de forfait-jours annuel.
F Échelon 2	Cadre administratif, technique, industriel ou commercial animant, dirigeant, coordonnant les travaux des salariés ou cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.
F Échelon 3	Cadre de type 1, échelon 2, confirmé.
TYPE 2	Cadre administratif, technique, industriel ou commercial responsable de la marche optimale du service à la tête duquel il est placé ou cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.
TYPE 3	Cadre administratif, technique, industriel ou commercial chargé de fonctions impliquant la direction de collaborateurs de toute(s) spécialité(s) ou chargé de la coordination de plusieurs services ou fonctions ou cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.
	L'emploi implique de participer à la définition des objectifs de l'entreprise.

Annexe IV - Grille d'attribution des coefficients hiérarchiques

Mod. par Avenant n° 28, 8 juill. 2005, étendu par arr. 1^{er} déc. 2005, JO 15 déc., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 34, 21 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai

Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise

	Coefficients (points OE/TAM)	Catégorie professionnelle
1 - Assistant Logistique		
1.1 - Type 1	116	EO
1.2 - Type 2	140	OE
1.3 - Type 3	220	OE

		Coefficients (points OE/TAM)	Catégorie professionnelle
2 - Agent de Production			
2.1 - Agent de ligne de production			
2.1.1 - Type 1	100	OE	
2.1.2 - Type 2	108	OE	
2.1.3 - Type 3	116	OE	
2.2 - Conducteur de ligne de production			
2.2.1 - Type 1	156	OE	
2.2.2 - Type 2	196	OE	
3 - Conducteur d'Équipes	300	TAM	
4 - Animateur d'Unité			
4.1 - Type 1	360	TAM	
4.2 - Type 1	464	TAM	
5 - Maintenance et Entretien			
5.1 - Agent d'entretien	100	OE	
5.2 - Agent de Maintenance	128	OE	
5.3 - Mécanicien	220	OE	
5.4 - Technicien de Maintenance	328	TAM	
5.5 - Électricien	328	TAM	
5.6 - Chef d'atelier	464	TAM	
6 - Activités autres que la Production			
6.1 - Agent de travaux de récolte	100	OE	
6.2 - Agent de propreté des bureaux et/ou autres locaux	100	OE	
6.3 - Agent Sélection et/ou laboratoire et/ou relation culture	140	OE	
6.4 - Assistant de Sélection et/ou de laboratoire	220	OE	
6.5 - Technicien de Sélection et/ou de laboratoire	328	TAM	
6.6 - Technicien Relation Culture et adhérent	244	TAM	
6.7 - Technicien Conseil Cultures	464	TAM	
7 - Administratif			
7.1 - Assistant administratif			
7.1.1 - Type 1	108	OE	
7.1.2 - Type 2	140	OE	
7.1.3 Type 3	244	TAM	
7.2 - Technicien Administratif et comptable	360	TAM	

Cadres

	coefficients (points Cadres)
1 - Cadres de Type 1	
1.1 - Échelon 1	630
1.2 - Échelon 2	700
1.3 - Échelon 3	800
2 - Cadres de Type 2	900
3 - Cadres de Type 3	1 200

Légende :

OE : ouvriers/employés

TAM : techniciens/agents de maîtrise

C : cadres

SALAires

Avenant n° 39 du 30 juin 2011

[Étendu par arr. 6 juin 2012, JO 15 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESTAL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNA CFE CGC ;

FNAF CGT ;

UNSA2A.

Article 1er

Majorer les salaires conventionnels, à compter du 1^{er} juillet 2011 :

— de 4 % pour les 100 premiers points et de 2 % pour les points suivants, pour les OE et les TAM ;

— de 2 % pour le point cadre.

Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :

— les 100 premiers points : 0,09535 € le point ;

— 101^e point et suivants : 0,02214 € le point.

Salaire pour les 3 premiers coefficients «ouvriers, employés» :

— coefficient 100 : 9,54 € brut de l'heure, soit 1 446,93 € brut mensuel ($[100 \times 0,09535] + [0 \times 0,02214]$) ;

— coefficient 108 : 9,71 € brut de l'heure, soit 1 472,72 € brut mensuel ($[100 \times 0,09535] + [8 \times 0,02214]$) ;

— coefficient 116 : 9,89 € brut de l'heure, soit 1 500,02 € brut mensuel ($[100 \times 0,09535] + [16 \times 0,02214]$).

(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Salaire pour les deux premiers coefficients «techniciens et agents de maîtrise» :

— coefficient 244 : 12,72 € brut de l'heure, soit 1 929,24 € brut mensuel ($[100 \times 0,09535] + [144 \times 0,02214]$) ;

— coefficient 300 : 13,96 € brut de l'heure, soit 2 117,31 € brut mensuel ($[100 \times 0,09535] + [200 \times 0,02214]$).

(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Pour les cadres :

Le point cadre est de 3,116 €.

Ce qui donne :

Cadres de type 1 :

— échelon 1 au coefficient 630, un salaire mensuel brut de 1 963,08 € ;

— échelon 2 au coefficient 700, un salaire mensuel brut de 2 181,20 € ;

— échelon 3 au coefficient 800, un salaire mensuel brut de 2 492,80 € ;

Cadres de type 2 :

Coefficient de 900, un salaire mensuel brut de 2 804,40 €.

Cadres de type 3 :

Coefficient de 1.200, un salaire mensuel brut de 3 739,20 €.

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2011.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 40 du 9 octobre 2012

[Étendu par arr. 3 juill. 2013, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} juillet 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESTAL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC AGRI ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNA CFE CGC.

Article 1er

de majorer les salaires conventionnels à compter du 1^{er} juillet 2012 :

- de 1,21 % pour les 100 premiers points et de 1,00 % pour les points suivants, pour les OE et les TAM ;
- de 1,00 % pour le point Cadre.

Pour les Ouvriers. Employés, Techniciens et Agents de maîtrise

- Les 100 premiers points : 0,09650 € le point
- 101^{ème} point et suivants : 0,02236 € le point

Ce qui donne pour :

- les trois premiers coefficients «ouvriers, employés» un salaire horaire :
 - coefficient 100 : 9,65 € brut de l'heure, soit 1.463,62 € brut mensuel ($[100 \times 0,09650] + [0 \times 0,02236]$)
 - coefficient 108 : 9,83 € brut de l'heure, soit 1.490,92 € brut mensuel ($[100 \times 0,09650] + [8 \times 0,02236]$)
 - coefficient 116 : 10,801 € brut de l'heure, soit 1.518,22 € brut mensuel ($[100 \times 0,09650] + [16 \times 0,02236]$)
- (Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Les deux premiers coefficients «techniciens et agents de maîtrise» un salaire horaire

- coefficient 244 : 12,87 € brut de l'heure, soit 1.951,99 € brut mensuel ($[100 \times 0,09650] + [144 \times 0,02236]$)
 - coefficient 300 : 14,12 € brut de l'heure, soit 2.141,586 brut mensuel ($[100 \times 0,09650] + [200 \times 0,02236]$)
- (Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Pour les Cadres :

Le point Cadre est revalorisé à 3,1472 €

Ce qui donne :

- Cadres de type 1
 - Échelon 1 au coefficient 630, un salaire mensuel brut de 1.982,74 €
 - Échelon 2 au coefficient 700, un salaire mensuel brut de 2.203,04 €
 - Échelon 3 au coefficient 800, un salaire mensuel brut de 2.517,76 €
- Cadres de type 2
 - Au coefficient de 900, un salaire mensuel brut de 2.832,48 €
- Cadres de type 3
 - Au coefficient de 1.200, un salaire mensuel brut de 3.776,64 €

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2012.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 41 du 2 juillet 2013

[Étendu par arr. 4 févr. 2014, JO 12 févr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESTAL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC AGRI ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNA CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

De majorer les salaires conventionnels à compter du 1^{er} juillet 2013 :

- de 1,5 % pour les 100 premiers points et de 1,5 % pour les points suivants, pour les OE et les TAM ;
- de 1,5 % pour le point Cadre.

Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise

- Les 100 premiers points : 0,09795 € le point
- 101^{ème} point et suivants : 0,02270 € le point

Ce qui donne pour :

- les trois premiers coefficients «ouvriers, employés» un salaire horaire :
- coefficient 100 : 9,80 € brut de l'heure, soit 1.485,61 € brut mensuel
([100 × 0,09795] + [0 × 0,02270])
- coefficient 108 : 9,98 € brut de l'heure, soit 1.513,15 € brut mensuel
([100 × 0,09795] + [8 × 0,02270])
- coefficient 116 : 10,16 € brut de l'heure, soit 1.540,69 € brut mensuel
([100 × 0,09795] + [16 × 0,02270])

(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Les deux premiers coefficients «techniciens et agents de maîtrise» un salaire horaire

- coefficient 244 : 13,06 € brut de l'heure, soit 1.981,39 € brut mensuel
([100 × 0,09795] + [144 × 0,02270])
- coefficient 300 : 14,34 € brut de l'heure, soit 2.174,19 € brut mensuel
([100 × 0,09795] + [200 × 0,02270])

(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Pour les Cadres :

Le point Cadre est revalorisé à 3,1944 €

Ce qui donne :

- Cadres de type 1
 - Échelon 1 au coefficient 630, un salaire mensuel brut de 2.012,47 €
 - Échelon 2 au coefficient 700, un salaire mensuel brut de 2.236,08 €
 - Échelon 3 au coefficient 800, un salaire mensuel brut de 2.555,52 €
- Cadres de type 2
 - Au coefficient de 900, un salaire mensuel brut de 2.874,96 €
- Cadres de type 3
 - Au coefficient de 1.200, un salaire mensuel brut de 3.833,28 €

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2013.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 42 du 23 juin 2014

[Étendu par arr. 10 févr. 2015, JO 19 févr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESTAL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC Agri ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

FGTA FO ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE CGC.

Article 1er

De majorer les salaires conventionnels à compter du 1^{er} juillet 2014 :

- de 1,5 % pour les 100 premiers points et de 1,25 % pour les points suivants, pour les OE et les TAM ;
- de 1,25 % pour le point Cadre.

Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise

- Les 100 premiers points : 0,09942 € le point
- 101^{ème} point et suivants : 0,02298 € le point

Ce qui donne pour :

- les trois premiers coefficients «ouvriers, employés» un salaire horaire :
 - coefficient 100 : 9,94 € brut de l'heure, soit 1.507,90 € brut mensuel ($[100 \times 0,09942] + [0 \times 0,02298]$)
 - coefficient 108 : 10,13 € brut de l'heure, soit 1.535,79 € brut mensuel ($[100 \times 0,09942] + [8 \times 0,02298]$)
 - coefficient 116 : 10,31 € brut de l'heure, soit 1.563,67 € brut mensuel ($[100 \times 0,09942] + [16 \times 0,02298]$)
- (Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Les deux premiers coefficients «techniciens et agents de maîtrise» un salaire horaire

- coefficient 244 : 13,25 € brut de l'heure, soit 2.009,80 € brut mensuel ($[100 \times 0,09942] + [144 \times 0,02298]$)
 - coefficient 300 : 14,54 € brut de l'heure, soit 2.204,98 € brut mensuel ($[100 \times 0,09942] + [200 \times 0,02298]$)
- (Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Pour les Cadres :

Le point Cadre est revalorisé à 3,2343 €

Ce qui donne :

- Cadres de type 1
 - Échelon 1 au coefficient 630, un salaire mensuel brut de 2.037,61 €
 - Échelon 2 au coefficient 700, un salaire mensuel brut de 2.264,01 €
 - Échelon 3 au coefficient 800, un salaire mensuel brut de 2.587,44 €
- Cadres de type 2
 - Au coefficient de 900, un salaire mensuel brut 2.910,87 €
- Cadres de type 3
 - Au coefficient de 1.200, un salaire mensuel brut de 3.881,16 €

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2014.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 43 du 16 juillet 2015

[Étendu par arr. 22 févr. 2016, JO 1^{er} mars rect. JO, 12 mars, applicable le 1^{er} juill. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESTAL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC Agri ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

FGTA FO ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

de revaloriser les salaires conventionnels à compter du 1^{er} juillet 2015 :

— Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise:

— valeur des 100 premiers points portée à 0,10051 €, soit + 1,10 %

— valeur des points suivants portée à 0,02323 €, soit + 1,10 %

— Pour les cadres : valeur du point portée à 3,2699 €, soit + 1,10 %.

Ce qui donne :

Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise

Les trois premiers coefficients « ouvriers, employés » un salaire horaire de :

— coefficient 100 : ($[100 \times 0,10051] + [0 \times 0,02323]$) € brut de l'heure, soit 1.524,44 € brut mensuel

— coefficient 108 : ($[100 \times 0,10051] + [8 \times 0,02323]$) € brut de l'heure, soit 1.552,62 € brut mensuel

— coefficient 116 : ($[100 \times 0,10051] + [16 \times 0,02323]$) € brut de l'heure, soit 1.580,81 € brut mensuel

(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Les deux premiers coefficients «techniciens et agents de maîtrise» un salaire horaire de :

— coefficient 244 : ($[100 \times 0,10051] + [144 \times 0,02323]$) € brut de l'heure, soit 2.031,79 € brut mensuel

— coefficient 300 : ($[100 \times 0,10051] + [200 \times 0,02323]$) € brut de l'heure, soit 2.229,09 € brut mensuel

(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Pour les Cadres

— Cadres de type 1

— Échelon 1 au coefficient 630, un salaire mensuel brut de 2.060,04 €

— Échelon 2 au coefficient 700, un salaire mensuel brut de 2.288,93 €

— Échelon 3 au coefficient 800, un salaire mensuel brut de 2.615,92 €

— Cadres de type 2

— Au coefficient de 900, un salaire mensuel brut 2.942,91 €

— Cadres de type 3

— Au coefficient de 1.200, un salaire mensuel brut de 3.923,88 €

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2015.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 44 du 22 juin 2016

[Étendu par arr. 7 févr. 2017, JO 17 févr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale du teillage agricole du lin

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC AGRI ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNA CFE CGC ;

UNSA AA.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

de revaloriser les salaires conventionnels à compter du 1^{er} juillet 2016 :

— Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise :

— valeur des 100 premiers points portée à 0,10161 €, ce qui correspond à une revalorisation de + 1,10 %

— valeur des points suivants portée à 0,02349 €, ce qui correspond à une revalorisation de + 1,10 %

— Pour les cadres : valeur du point portée à 3,3050 €, ce qui correspond à une revalorisation de +1,10 %.

Ce qui donne :

Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise

Les trois premiers coefficients «ouvriers, employés» un salaire horaire de :

— coefficient 100 : ($[100 \times 0,10161] + [0 \times 0,02349]$) € brut de l'heure, soit 1.541,12 € brut mensuel

— coefficient 108 : ($[100 \times 0,10161] + [8 \times 0,02349]$) € brut de l'heure, soit 1.569,62 € brut mensuel

— coefficient 116 : ($[100 \times 0,10161] + [16 \times 0,02349]$) € brut de l'heure, soit 1.598,12 € brut mensuel

(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Les deux premiers coefficients «techniciens et agents de maîtrise» un salaire horaire de :

— coefficient 244 : ($[100 \times 0,10161] + [144 \times 0,02349]$) € brut de l'heure, soit 2.054,15 € brut mensuel

— coefficient 300 : ($[100 \times 0,10161] + [200 \times 0,02349]$) € brut de l'heure, soit 2.253,66 € brut mensuel

(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Pour les Cadres

— Cadres de type 1

— Échelon 1 au coefficient 630, un salaire mensuel brut de 2.082,15 €

— Échelon 2 au coefficient 700, un salaire mensuel brut de 2.313,50 €

— Échelon 3 au coefficient 800, un salaire mensuel brut de 2.644,00 €

— Cadres de type 2

— Au coefficient de 900, un salaire mensuel brut 2.974,50 €

— Cadres de type 3

— Au coefficient de 1.200, un salaire mensuel brut de 3.966,00 €

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2016.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 45 du 20 juin 2017

[Étendu par arr. 17 janv. 2018, JO 25 janv., applicable à compter du 1^{er} juill. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCEL FESTAL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC AGRI.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

de revaloriser les salaires conventionnels à compter du 1^{er} juillet 2017 :

— Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise :

-
- valeur des 100 premiers points portée à 0,10263 €, ce qui correspond à une revalorisation de + 1,00 %
 - valeur des points suivants portée à 0,02373 €, ce qui correspond à une revalorisation de + 1,00 %
 - Pour les cadres : valeur du point portée à 3,338 €, ce qui correspond à une revalorisation de + 1,00 %.
- Ce qui donne :

Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise

Les trois premiers coefficients «ouvriers, employés» un salaire horaire de :

- coefficient 100 : ($[100 \times 0,10263] + [0 \times 0,02373]$) € brut de l'heure, soit 1.556,59 € brut mensuel
 - coefficient 108 : ($[100 \times 0,10263] + [8 \times 0,02373]$) € brut de l'heure, soit 1.585,38 € brut mensuel
 - coefficient 116 : ($[100 \times 0,10263] + [16 \times 0,02373]$) € brut de l'heure, soit 1.614,18 € brut mensuel
- (Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Les deux premiers coefficients «techniciens et agents de maîtrise» un salaire horaire de :

- coefficient 244 : ($[100 \times 0,10263] + [144 \times 0,02373]$) € brut de l'heure, soit 2.074,86 € brut mensuel
 - coefficient 300 : ($[100 \times 0,10263] + [200 \times 0,02373]$) € brut de l'heure, soit 2.276,42 € brut mensuel
- (Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Pour les Cadres

- Cadres de type 1
- Échelon 1 au coefficient 630, un salaire mensuel brut de 2.102,94 €
- Échelon 2 au coefficient 700, un salaire mensuel brut de 2.336,60 €
- Échelon 3 au coefficient 800, un salaire mensuel brut de 2.670,40 €
- Cadres de type 2
- Au coefficient de 900, un salaire mensuel brut 3.004,20 €
- Cadres de type 3
- Au coefficient de 1.200, un salaire mensuel brut de 4.005,60 €

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 47 du 19 juin 2018

[Étendu par arr. 24 sept. 2019, JO 1^{er} oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESTAL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC AGRI ;

FGA CFDT ;

FNA CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

de revaloriser les salaires conventionnels à compter du 1^{er} juillet 2018 :

— Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise :

- valeur des 100 premiers points portée à 0,10417 €,
ce qui correspond à une revalorisation d'environ + 1,50 %
- valeur des points suivants portée à 0,02409 €,
ce qui correspond à une revalorisation d'environ + 1,50 %

— Pour les cadres :

- valeur du point portée à 3,38810 €,

ce qui correspond à une revalorisation d'environ + 1,50 %.
Ce qui donne pour les principaux coefficients :
(Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures.)

Ouvriers, Employés

- coefficient 100 : ($[100 \times 0,10417] + [0 \times 0,02409]$) € brut de l'heure,
soit 1.579,95 € brut mensuel
- coefficient 108 : ($[100 \times 0,10417] + [8 \times 0,02409]$) € brut de l'heure,
soit 1.609,18 € brut mensuel
- coefficient 116 : ($[100 \times 0,10417] + [16 \times 0,02409]$) € brut de l'heure,
soit 1.638,41 € brut mensuel

Techniciens et agents de maîtrise

- coefficient 244 : ($[100 \times 0,10417] + [144 \times 0,02409]$) € brut de l'heure,
soit 2.106,08 € brut mensuel
- coefficient 300 : ($[100 \times 0,10417] + [200 \times 0,02409]$) € brut de l'heure,
soit 2.310,69 € brut mensuel

Cadres

- Cadres de type 1
- coefficient 630, un salaire mensuel brut de 2.134,50 €
- coefficient 700, un salaire mensuel brut de 2.371,67 €
- coefficient 800, un salaire mensuel brut de 2.710,48 €
- Cadres de type 2
- coefficient 900, un salaire mensuel brut de 3.049,29 €
- Cadres de type 3
- coefficient 1200, un salaire mensuel brut de 4.065,72 €

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2018.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 49 du 25 juin 2019

[Étendu par arr. 3 avr. 2020, JO 10 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESTAL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

de revaloriser les salaires conventionnels à compter du 1^{er} juillet 2019 :

Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise

- valeur des 100 premiers points portée à 0,10625 €,
ce qui correspond à une revalorisation d'environ + 2,00 %
- valeur des points suivants portée à 0,02457 €,
ce qui correspond à une revalorisation d'environ + 2,00 %

Pour les cadres

- valeur du point portée à 3,4558 €,

ce qui correspond à une revalorisation d'environ + 2,00 %.

Ce qui donne pour les principaux coefficients :

(Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures.)

Ouvriers, Employés

- coefficient 100 : ($[100 \times 0,10625] + [0 \times 0,02457]$) € brut de l'heure,
soit 1.611,49 € brut mensuel
- coefficient 108 : ($[100 \times 0,10625] + [0 [8] \times 0,02457]$) € brut de l'heure,
soit 1.641,31 € brut mensuel
- coefficient 116 : ($[100 \times 0,10625] + [0 [16] \times 0,02457]$) € brut de l'heure,
soit 1.671,12 € brut mensuel

Techniciens et agents de maîtrise

- coefficient 244 : ($[100 \times 0,10625] + [0 [144] \times 0,02457]$) € brut de l'heure,
soit 2.148,11 € brut mensuel
- coefficient 300 : ($[100 \times 0,10625] + [0 [200] \times 0,02457]$) € brut de l'heure,
soit 2.356,80 € brut mensuel

Cadres

- Cadres de type 1
- Coefficient 630, un salaire mensuel brut de 2.177,15 €
- Coefficient 700, un salaire mensuel brut de 2.419,06 €
- Coefficient 800, un salaire mensuel brut de 2.764,64 €
- Cadres de type 2
- Coefficient 900, un salaire mensuel brut 3.110,22 €
- Cadres de type 3
- Coefficient 1200, un salaire mensuel brut de 4.146,96 €

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2019.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 51 du 9 octobre 2020

[Étendu par arr. 7 mai 2021, JO 15 mai, applicable à compter du 1^{er} oct. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Pour la Convention collective nationale des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et Sica de fleurs, de fruits et légumes et pommes de terre - IDCC 7006 ;

FELCOOP ;

Pour la Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA - IDCC 7003 ;

FELCOOP ;

Pour la Convention collective nationale des coopératives agricoles de teillage de lin - IDCC 7007 ;

FESTAL ;

Pour la Convention collective nationale des entreprises agricoles de déshydratation - IDCC 7023 ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Pour la Convention collective nationale des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et Sica de fleurs, de fruits et légumes et pommes de terre - IDCC 7006 ;

FGA CFDT ;

Pour la Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA - IDCC 7003 ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO ;

Pour la Convention collective nationale des coopératives agricoles de teillage de lin - IDCC 7007 ;

FGA CFDT ;

Pour la Convention collective nationale des entreprises agricoles de déshydratation - IDCC 7023 ;

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

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

Article 1er Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés des coopératives de teillage agricole du lin (IDCC 7007).

Article 2 Négociation des salaires

Une revalorisation de + 1,40 % sur l'ensemble de la grille de salaires conventionnels est accordée à compter du 1^{er} octobre 2020, ce qui porte :

— Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise :

- La valeur des 100 premiers points à 0,10774 €,
- La valeur des points suivants à 0,02491 €,

— Pour les cadres :

- La valeur du point à 3,5042 €.

Ce qui donne pour les principaux coefficients :

(Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures).

Ouvriers, Employés

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
100	$[100 \times 0,10774] + [0 \times 0,02491]$	1 634,05 €
108	$[100 \times 0,10774] + [8 \times 0,02491]$	1 664,28 €
116	$[100 \times 0,10774] + [16 \times 0,02491]$	1 694,51 €

Techniciens et agents de maîtrise

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
244	$[100 \times 0,10774] + [144 \times 0,02491]$	2 178,19 €
300	$[100 \times 0,10774] + [200 \times 0,02491]$	2 389,80 €

Cadres

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
630	$630 \times 3,5042$	2 207,63 €
900	$900 \times 3,5042$	3 153,76 €
1200	$1200 \times 3,5042$	4 205,02 €

Article 2 [3] Application

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} octobre 2020.

Article 3 [4] Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 52 du 8 mars 2022

[Étendu par arr. 6 oct. 2022, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} mars 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP ;
Fédération syndicale des coopératives de teillage agricole du lin FESTOP ;
Fédération française de la déshydratation FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération CFTC de l'Agriculture.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés des coopératives de teillage agricole du lin et du chanvre (IDCC 7007).

Article 2 Négociation des salaires

À compter du 1^{er} mars 2022, l'ensemble de la grille des salaires conventionnels est revalorisé de + 3,66 % (arrondie au centième), portant :

— Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise:

- La valeur des 100 premiers points à 0,111680 €,
- La valeur des points suivants à 0,025822 €,

— Pour les cadres :

- La valeur du point cadre à 3,632480 €,

Ce qui donne pour les principaux coefficients :

(Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures).

Ouvriers, Employés

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
100	$[100 \times 0,111680] + [0 \times 0,025822]$	1 693,85 €
108	$[100 \times 0,111680] + [8 \times 0,025822]$	1 725,18 €
116	$[100 \times 0,111680] + [16 \times 0,025822]$	1 756,51 €
156	$[100 \times 0,111680] + [56 \times 0,025822]$	1 913,17 €

Techniciens et agents de maîtrise

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
244	$[100 \times 0,111680] + [144 \times 0,025822]$	2 257,82 €
300	$[100 \times 0,111680] + [200 \times 0,025822]$	2 477,14 €

Cadres

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
630	$630 \times 3,632480$ €	2 288,46 €
900	$900 \times 3,632480$ €	3 269,23 €
1200	$1 200 \times 3,632480$ €	4 358,98 €

Article 3 Application

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} mars 2022.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 53 du 25 mai 2022

[Étendu par arr. 6 oct. 2022, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} juin 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Fédération syndicale des coopératives de teillage agricole du lin FESTAL ;

Fédération française de la déshydratation FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale Agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'Agriculture.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés des coopératives de teillage agricole du lin et du chanvre (IDCC 7007).

Article 2 Négociation des salaires

À compter du 1^{er} juin 2022, l'ensemble de la grille des salaires conventionnels est revalorisé portant :

— Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise :

— La valeur des 100 premiers points 0,11450 €

— La valeur des points suivants à 0,02647 €

— Pour les cadres :

— La valeur du point cadre à 3,72420 €

Correspondant à une revalorisation d'environ 2,525 % sur l'ensemble de la grille.

Ce qui donne pour les principaux coefficients :

(Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures).

Ouvriers, Employés

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
100	$[100 \times 0,11450] + [0 \times 0,02647]$	1 736,62 €
108	$[100 \times 0,11450] + [8 \times 0,02647]$	1 768,74 €
116	$[100 \times 0,11450] + [16 \times 0,02647]$	1 800,86 €
156	$[100 \times 0,11450] + [56 \times 0,02647]$	1 961,44 €

Techniciens et agents de maîtrise

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
244	$[100 \times 0,11450] + [144 \times 0,02647]$	2 314,74 €
300	$[100 \times 0,11450] + [200 \times 0,02647]$	2 539,56 €

Cadres

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
630	$630 \times 3,72420$ €	2 346,25 €
900	$900 \times 3,72420$ €	3 351,78 €
1200	$1 200 \times 3,72420$ €	4 469,04 €

Article 3 Application

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juin 2022.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 54 du 14 septembre 2022

[Étendu par arr. 2 déc. 2022, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} sept. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP Fruits et légumes frais ;

FELCOOP Fruits et légumes transformés ;

FESTAL ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

CFTC-Agriculture.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés des coopératives de teillage agricole du lin et du chanvre (IDCC 7007).

Article 2 Négociation des salaires

À compter du 1^{er} septembre 2022, l'ensemble de la grille des salaires conventionnels est revalorisé portant :

— Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise :

- La valeur des 100 premiers points 0,11670 €,
- La valeur des points suivants à 0,02698 €,

— Pour les cadres :

- La valeur du point cadre à 3,7958 €,

Correspondant à une revalorisation d'environ 1,92 % sur l'ensemble de la grille.

Ce qui donne pour les principaux coefficients :

(Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures).

Ouvriers, Employés

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
100	$[100 \times 0,11670] + [0 \times 0,02698]$	1 769,99 €
108	$[100 \times 0,11670] + [8 \times 0,02698]$	1 802,73 €
116	$[100 \times 0,11670] + [16 \times 0,02698]$	1 835,46 €
156	$[100 \times 0,11670] + [56 \times 0,02698]$	1 999,14 €

Techniciens et agents de maîtrise

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
244	$[100 \times 0,11670] + [144 \times 0,02698]$	2 359,25 €
300	$[100 \times 0,11670] + [200 \times 0,02698]$	2 588,40 €

Cadres

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
630	$630 \times 3,7958$ €	2 391,35 €
900	$900 \times 3,7958$ €	3 416,22 €
1200	$1200 \times 3,7958$ €	4 554,96 €

Article 2 Application

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} septembre 2022.

Article 3 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 55 du 14 mars 2023

[Étendu par arr. 1^{er} juin 2023, JO 7 juin, applicable à compter du 1^{er} mars 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP ;

FND ;

FESTAL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er
Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés des coopératives de teillage agricole du lin et du chanvre (IDCC 7007).

Article 2
Négociation des salaires

À compter du 1^{er} mars 2023, l'ensemble de la grille des salaires conventionnels est revalorisé portant :

— Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise :

- La valeur des 100 premiers points 0,11670 €,
- La valeur des points suivants à 0,02698 €,

— Pour les cadres :

- La valeur du point cadre à 3,8607 €,

Correspondant à une revalorisation d'environ 1,71 % sur l'ensemble de la grille. Ce qui donne pour les principaux coefficients :

(Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures).

Ouvriers, Employés

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
100	$[100 \times 0,11670] + [0 \times 0,02698]$	1 800,32 €
108	$[100 \times 0,11670] + [8 \times 0,02698]$	1 833,62 €
116	$[100 \times 0,11670] + [16 \times 0,02698]$	1 866,91 €
156	$[100 \times 0,11670] + [56 \times 0,02698]$	2 033,39 €

Techniciens et agents de maîtrise

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
244	$[100 \times 0,11670] + [144 \times 0,02698]$	2 399,63 €
300	$[100 \times 0,11670] + [200 \times 0,02698]$	2 632,69 €

Cadres

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
630	$630 \times 3,7958$ €	2 432,24 €
900	$900 \times 3,7958$ €	3 474,63 €
1200	$1200 \times 3,7958$ €	4 632,84 €

Article 2
Application

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} mars 2023.

Article 3
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 56 du 22 mai 2023

[Étendu par arr. 20 oct. 2023, JO 26 oct., applicable à compter du 1^{er} mai 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESTAL ;

FELCOOP Fruits et légumes frais ;

FELCOOP Fruits et légumes transformés ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA - CFDT ;

CFTC - Agriculture.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés des coopératives de teillage agricole du lin et du chanvre (IDCC 7007).

Article 2 Négociation des salaires

À compter du 1^{er} mai 2023, l'ensemble de la grille des salaires conventionnels est revalorisé portant :

— Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise :

- La valeur des 100 premiers points 0,12120 €,
- La valeur des points suivants à 0,02802 €,

— Pour les cadres :

- La valeur du point cadre à 3,94220 €,

Correspondant à une revalorisation d'environ 2,11 % sur l'ensemble de la grille.

Ce qui donne pour les principaux coefficients :

(Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures).

Ouvriers, Employés

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
100	$[100 \times 0,11670] + [0 \times 0,02698]$	1 838,24 €
108	$[100 \times 0,11670] + [8 \times 0,02698]$	1 872,24 €
116	$[100 \times 0,11670] + [16 \times 0,02698]$	1 906,24 €
156	$[100 \times 0,11670] + [56 \times 0,02698]$	2076,23 €

Techniciens et agents de maîtrise

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
244	$[100 \times 0,11670] + [144 \times 0,02698]$	2 450,21 €
300	$[100 \times 0,11670] + [200 \times 0,02698]$	2 688,20 €

Cadres

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
630	$630 \times 3,7958 \text{ €}$	2 483,59 €
900	$900 \times 3,7958 \text{ €}$	3 547,98 €
1200	$1200 \times 3,7958 \text{ €}$	4 730,64 €

Article 2 Application

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} mai 2023.

Article 3 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 57 du 14 mars 2024

[Étendu par arr. 2 août 2024, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} mars 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP ;
FESTAL ;
FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC.

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant concerne de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus et s'applique, sur le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes des coopératives de teillage agricole du lin et du chanvre (IDCC 7007), conformément à la réglementation en vigueur.

Article 2 Négociation des salaires

À compter du 1^{er} mars 2024, l'ensemble de la grille des salaires conventionnels est revalorisé portant :

— Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise :

- La valeur des 100 premiers points 0,12257 €
- La valeur des points suivants à 0,02833 €

— Pour les cadres :

- La valeur du point cadre à 3,9868 €

Correspondant à une revalorisation d'environ 1,13 % sur l'ensemble de la grille.

Ce qui donne pour les principaux coefficients :

(Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures).

Ouvriers, Employés :

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
100	$[100 \times 0,12257] + [0 \times 0,02833]$	1 859,02 €
108	$[100 \times 0,12257] + [8 \times 0,02833]$	1 893,40 €
116	$[100 \times 0,12257] + [16 \times 0,02833]$	1 927,78 €
156	$[100 \times 0,12257] + [56 \times 0,02833]$	2 099,67 €

Techniciens et agents de maîtrise :

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
244	$[100 \times 0,12257] + [144 \times 0,02833]$	2 477,85 €
300	$[100 \times 0,12257] + [200 \times 0,02833]$	2 718,50 €

Cadres :

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
630	$630 \times 3,9868$ €	2 511,68 €
900	$900 \times 3,9868$ €	3 588,12 €
1200	$1200 \times 3,9868$ €	4 784,16 €

Article 3 Application

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} mars 2024.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 58 du 12 novembre 2024

[Étendu par arr. 7 mars 2025, JO 9 mars, applicable à compter du 1^{er} nov. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP ;

FESTAL ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er Champ d'application

Le présent avenant concerne de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus et s'applique, sur le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes des coopératives de teillage agricole du lin et du chanvre (IDCC 7007), conformément à la réglementation en vigueur.

Article 2 Négociation des salaires

À compter du 1^{er} novembre 2024, l'ensemble de la grille des salaires conventionnels est revalorisé portant :

— Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise :

— La valeur des 100 premiers points 0,12502 €

— La valeur des points suivants à 0,02890 €

— Pour les cadres :

— La valeur du point cadre à 4,0665 €

Correspondant à une revalorisation d'environ 2,00 % sur l'ensemble de la grille.

Ce qui donne pour les principaux coefficients :

(Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures).

Ouvriers, Employés

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
100	$[100 \times 0,12502] + [0 \times 0,02890]$	1 896,18 €
108	$[100 \times 0,12502] + [8 \times 0,02890]$	1 931,24 €
116	$[100 \times 0,12502] + [16 \times 0,02890]$	1 966,31 €
156	$[100 \times 0,12502] + [56 \times 0,02890]$	2 141,64 €

Techniciens et agents de maîtrise

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
244	$[100 \times 0,12502] + [144 \times 0,02890]$	2 527,37 €
300	$[100 \times 0,12502] + [200 \times 0,02890]$	2 772,83 €

Cadres

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut (€)
630	$630 \times 4,0665$ €	2 561,90 €
900	$900 \times 4,0665$ €	3 659,85 €
1200	$1200 \times 4,0665$ €	4 879,80 €

Article 3 Application

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} novembre 2024.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

CLASSIFICATION

Avenant n° 28 du 8 juillet 2005

[Étendu par arr. 1^{er} déc. 2005, JO 15 déc., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel]

(Voir également les annexes 4 et 5 de la convention)

Préambule

L'évolution des métiers et des fonctions dans les coopératives de teillage de lin a conduit les parties signataires du présent avenant à constater que la classification jusque-là en vigueur n'était plus adaptée.

Cette refonte de la classification des postes s'inscrit dans le cadre de la révision prévue par l'article L. 132-12 du code du travail.

Les parties rappellent que, lors des négociations du présent avenant, l'objectif est d'introduire une nouvelle dynamique dans le classement des emplois de nature à faciliter les évolutions de carrière.

Les parties signataires se sont efforcées d'élaborer un dispositif de classification des postes facilement applicable dans toutes les entreprises.

Article 1

Dans le cadre de la présente révision de la classification, les dispositions suivantes de la convention collective nationale sont abrogées :

- Article 21 : «classification»
- L'annexe 1 : «ouvriers»
- Le deuxième alinéa de l'article 1, les articles 2 et 3 de l'annexe 2 «employés, techniciens et agents de maîtrise»
- Les articles 2, 3, 4 et 5 de l'annexe 3 «ingénieurs et cadres»

Elles sont remplacées par les dispositions du présent avenant.

Article 2 Principes généraux de la classification

La nouvelle classification des postes figure à l'annexe 1 du présent avenant et sera intégrée à la CCN sous la dénomination : «Annexe 4 - Classification des postes ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres».

Elle comprend le recensement et la définition des postes.

Pour chaque catégorie professionnelle, un coefficient hiérarchique est attribué à chaque poste recensé et défini suivant la grille figurant dans une annexe 5 sous la dénomination «Grille d'attribution des coefficients hiérarchiques» intégrée à l'annexe 2 du présent avenant.

Il est précisé que, pour le calcul de la rémunération, la valeur du point ouvrier/employé et technicien/agent de maîtrise est différente de la valeur du point cadre.

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les classifications des postes prévues par le présent avenant s'appliquent uniformément au personnel masculin et féminin.

Article 3 Modalités de mise en œuvre de la classification

3.1 Information collective

Dans un délai maximal de trois mois à compter de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant, les entreprises seront tenues d'une part, d'afficher la nouvelle classification et, d'autre part, de remettre à chaque salarié une lettre l'informant de l'existence d'une nouvelle classification et de son contenu.

3.2 Notification au salarié

Une fois les opérations décrites au 3.1 achevées, chaque entreprise a l'obligation de notifier, par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec avis de réception, à chaque salarié son positionnement dans la nouvelle classification.

Cette notification doit stipuler le poste et le coefficient hiérarchique auquel il correspond ainsi que la nouvelle rému-

nération en présentant de manière comparative l'ancienne et la nouvelle structure de salaire.

Le salarié dispose d'un mois pour exprimer par écrit son accord ou son désaccord sur son nouveau positionnement (cf. article 3.3).

Un salarié qui, dans ce délai, n'aurait pas répondu sera réputé ne pas avoir accepté son nouveau positionnement. Il sera alors convoqué à un entretien par la direction pour faire le point.

3.3 Recours du salarié

Le salarié dispose d'un délai d'un mois, jour pour jour, à compter de la date d'envoi de la lettre de notification (cachet de la Poste faisant foi) ou à compter de la date de remise en main propre de la lettre de notification pour demander à bénéficier d'un entretien avec la direction pour exprimer son désaccord et pour obtenir des explications ou un réexamen de sa situation.

Le salarié fera sa demande d'entretien à la direction par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec avis de réception au moyen d'un formulaire joint en annexe de sa notification. L'entretien devra avoir lieu au plus tard dans les 15 jours calendaires à compter de la date de remise ou de présentation par les services de la poste du formulaire. Si l'une des parties est absente, un nouveau délai sera convenu d'un commun accord entre les parties.

Lors de l'entretien, le salarié pourra se faire assister par un représentant du personnel ou par tout autre salarié de l'entreprise choisi par lui.

Le temps passé en entretien, tant par le salarié lui-même que par le salarié l'accompagnant, est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Dans un délai maximal de 15 jours calendaires à compter de l'entretien, une décision de confirmation ou de modification de la situation du salarié dûment motivée devra être notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec avis de réception au salarié. Une copie sera adressée en courrier simple au salarié l'ayant assisté.

Cette lettre devra mentionner la possibilité, pour le cas où le litige persisterait, de saisir la Commission de transposition prévue à l'article 5 du présent avenant.

Article 4 Garanties accordées au personnel lors de la mise en application de la nouvelle classification

La mise en place de cette classification entraîne l'attribution d'un nouveau coefficient.

Aucune correspondance n'étant à établir entre l'ancien et le nouveau coefficient, la mise en place de la nouvelle classification ne pourra, en aucun cas, entraîner une diminution de la rémunération des salariés présents dans l'entreprise le jour de la mise en place de la classification.

À l'issue de la procédure de repositionnement des salariés dans la nouvelle classification, certains salariés pourront avoir, sur leur bulletin de paie, une ligne intitulée «différentiel de transposition» correspondant à la différence, en points et/ou en euros courants, entre la rémunération de base antérieurement perçue et la nouvelle rémunération de base.

Il sera fait application des augmentations conventionnelles de salaires sur le différentiel de transposition. Ce différentiel pourra être réintégré ultérieurement dans le salaire de base.

Une brochure explicative relative à la mise en place de la nouvelle classification, ci-après dénommée «La brochure explicative», que les parties signataires élaboreront paritairement, précisera les modalités concrètes de transposition entre l'ancienne et la nouvelle classification.

Cette brochure sera affichée dans chaque entreprise et sera tenue à la disposition de tout salarié qui en fera la demande.

Article 5 Commission de transposition

5.1 Rôle

Il est créé spécifiquement, à la date de signature du présent avenant, une Commission de transposition dont le rôle est de tenter de régler les litiges entre salarié et employeurs s'élevant à l'occasion de l'application de la nouvelle classification lorsque ceux-ci n'ont pas trouvé de solution dans l'entreprise.

5.2 Composition

Elle est composée d'un représentant salarié par organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente de la

convention collective et d'un nombre de représentants des employeurs égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés. Les membres de cette Commission sont désignés par les organisations signataires ou adhérentes de la convention collective.

Les personnes, (salarié concerné ainsi que tout représentant de l'entreprise concernée) qui sont partie prenante au litige soumis à la Commission ne peuvent faire partie des membres délibérants et votants.

5.3 Présidence

La présidence de la Commission est dévolue au collège employeur. Une suppléant du même collège est désigné en même temps que le Président. Le rôle du Président consiste à fixer la date et le lieu de la réunion, à convoquer individuellement les membres de la Commission, les parties au litige et à transmettre les résultats de la réunion de la Commission à la partie demanderesse. La voix du président n'est pas prépondérante.

5.4 Fonctionnement

La Commission de transposition est saisie par la partie demanderesse par courrier recommandé avec avis de réception adressée à son secrétariat dont le service est assuré par la FESTAL située 15 rue du Louvre 75001 Paris. La partie demanderesse indique le motif de la demande et joint les pièces nécessaires à l'étude de la demande.

La Commission est convoquée par son Président dans les meilleurs délais.

La Commission peut valablement délibérer si au moins la moitié des membres représentant les organisations syndicales de salariés sont présents. Une organisation syndicale de salariés ne pourra pas donner de pouvoir à une autre organisation. Les employeurs seront représentés par un nombre de personnes au plus égal au nombre d'organisations syndicales de salariés présentes.

La Commission entend contradictoirement ou séparément le salarié et son employeur engagés dans un litige ayant entraîné la réunion. Chacune des parties pourra être accompagnée par un salarié de l'entreprise à laquelle elle appartient.

Pour le processus de décision, chaque collège devra détenir un nombre de voix. Si le collège «A» comprend x membres présents et le collège «B» y membres présents, chaque membre du collège «A» disposera de y voix et chaque membre du collège «B» de x voix.

Le jour même de sa réunion, la Commission délibère, statue à la majorité des voix et établit un procès-verbal signé par les parties, salarié et employeur, et par les membres de la Commission :

- si une majorité des voix s'est prononcée pour une solution, celle-ci s'impose aux parties au litige.
- si aucune majorité des voix n'est obtenue, le procès-verbal en fait état.

5.5 Modalités d'indemnisation

Les membres de la Commission de transposition sont remboursés de leur frais de transport sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe. Le temps passé à la Commission de transposition est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel.

Les frais de transport et de repas des parties au litige ainsi que les personnes les accompagnant sont intégralement pris en charge par l'entreprise à laquelle ils appartiennent. Le temps de déplacement et le temps passé à la Commission de transposition sont considérés comme du temps de travail effectif et payés comme tel.

5.6 Durée de vie de la Commission

La Commission de transposition cessera automatiquement d'exister le dernier jour du 3^{ème} mois qui suit l'expiration du délai maximum de mise en place de la nouvelle classification tel que prévu à l'article 6.

Article 6 Mise en place de la nouvelle classification

Les entreprises devront avoir mis en application la nouvelle classification des postes au plus tôt le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tard le 1^{er} jour du 7^{ème} mois qui suit la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 7 Bilan

Un bilan d'application du présent avenant sera présenté aux organisations syndicales dans le cadre du bilan social annuel de la branche.

Article 8

Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant lequel entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

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

Accord de méthode du 17 septembre 2019

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FELCOOP ;
FESTAL ;
FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

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

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet :

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

Article 2

Périmètre du rapprochement des champs des 4 conventions collectives nationales

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

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

Ainsi :

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

Article 3 Convention de rattachement

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

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

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

Article 4 **Future architecture conventionnelle**

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

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

4.1 **Thèmes des dispositions conventionnelles communes**

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

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

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

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

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

Article 5 **Modalités de négociation**

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

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

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

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

5.1 **Commission paritaire nationale**

Il est créé une commission paritaire nationale.

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

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

La Commission paritaire nationale :

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

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

5.2 Réunions préparatoires - autorisations d'absence

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

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

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail. Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant des quatre branches. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés une couverture uniforme.

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

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

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

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

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

Accords collectifs négociés par la confédération française de la coopération agricole

[Accords reproduits dans les accords nationaux de l'Agriculture]

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

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

III - Formation professionnelle :

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

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

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

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

Compte épargne temps

(Se reporter à l'accord du 19 septembre 2001 dans les accords nationaux de l'agriculture)

Aménagement et réduction du temps de travail

Accord cadre national du 28 octobre 1998

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

Préambule

Les coopératives de lin évoluent dans une économie mondiale textile extrêmement tendue avec une « déflation » des matières textiles incontrôlée pour l'aval de leur activité. Elles doivent satisfaire, à l'amont, des agriculteurs de plus en plus enclins à abandonner la culture du lin au profit d'autres productions plus porteuses sur le court terme. Prises entre une recette compétitive par rapport aux autres productions et des marchés en baisse, les coopératives de lin doivent être de plus en plus performantes d'une part, en terme de qualité de leur transformation et, d'autre part, en terme de coût de teillage.

La masse salariale du teillage étant le poste de charges le plus important ($\approx 50\%$), les partenaires sociaux doivent s'engager à concilier compétitivité, qualité du travail et bien être des salariés actuels et futurs embauchés.

Pour ce faire, les différentes lois en vigueur permettent d'aborder des négociations dans les entreprises pour que la réduction du temps de travail puisse redynamiser les entreprises, offrir plus de temps libre aux salariés dans un contexte financier identique pour les ouvriers et permettre à des sans emploi de retrouver une activité durable.

Le challenge est primordial et pour que tous y retrouvent leur compte, il est nécessaire d'avoir un dialogue objectif et constructif au sein des coopératives pour moderniser « le travail » et assurer la pérennité des entreprises.

Article I Champ d'application

Sont concernées par le présent accord, les coopératives agricoles, les Unions de coopératives agricoles et SICA de teillage de lin, tel que précisé à l'article 1er de la Convention Collective Nationale des Coopératives Agricoles de Teillage du Lin.

Le présent accord constitue un dispositif incitatif et optimal dont la mise en oeuvre implique la négociation d'un accord d'entreprise pour l'ensemble du personnel.

Article II Conditions d'application de l'accord

II.1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

II.2 Révision

En cas de modification des dispositions législatives et réglementaires, les signataires conviennent de réexaminer l'accord.

II.3 Désignation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées par les dispositions de l'article L. 132-8 du Code du travail.

Article III **Mise en oeuvre de l'accord**

L'ARTT, tel que prévu par le présent accord cadre, constitue un dispositif incitatif dont la mise en oeuvre implique une négociation d'entreprise.

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

III.1 **Négociation collective de branche**

Les parties conviennent de la nécessité d'ouvrir l'accès de cette négociation à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient, ou non, pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux, et en application de la loi n° 98.461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, pour les négociations d'entreprises portant sur l'application du présent accord cadre de l'ARTT, il est convenu ce qui suit :

A. Dans les coopératives comportant une représentation syndicale, les dispositions du présent accord cadre ne pourront être mises en place que par accord d'entreprise avec les délégués syndicaux d'entreprise, le maintien du salaire de la délégation de négociation étant assuré par la coopérative.

B. Dans les entreprises ne disposant pas d'un délégué du personnel désigné comme délégué syndical, un salarié peut être mandaté par une organisation syndicale représentative. Le texte ainsi négocié par un salarié mandaté ne pourra entrer en vigueur que sous réserve de la validation de la conformité juridique par la Commission Paritaire Nationale de Validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article VIII.2 du présent accord.

Le salarié mandaté devra être titulaire d'un mandat écrit émanant d'une fédération compétente d'une organisation syndicale représentative au plan national, et avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le mandat devra préciser :

- l'objet de la négociation
- qu'il y a pour le mandaté obligation d'informer la fédération mandatante de l'état des négociations, ainsi que les salariés de la coopérative
- qu'en cas de non respect de l'obligation d'informer, la fédération mandatante pourra mettre fin au mandat à tout moment sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours avec information par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de l'employeur et du salarié.

Le salarié mandaté bénéficiera, pendant la durée de son mandat et pendant les 6 mois qui suivront la fin de son mandat, de la protection prévue à l'article L. 412-18 du Code du travail.

Le mandaté devra se conformer aux dispositions de la loi précitée.

Les salariés mandatés, comme les délégués syndicaux, bénéficieront pour la négociation et la mise en place de cet accord d'un crédit d'heures global nécessaire à sa délégation (formation, démarches) et d'un droit de 3 jours à la formation syndicale pour la négociation ARTT.

III.2 **Information et consultation du personnel**

Les coopératives s'engagent à organiser la plus large information et expression du personnel sur l'élaboration et la mise en place dudit accord, en concertation avec les représentants du personnel.

Article IV **Aménagement et réduction du temps de travail**

IV.1 **Réduction du temps de travail**

Conformément à la mise en place de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les coopératives linières sont invitées à engager des négociations sur la réduction du temps de travail.

Cette réduction du temps de travail doit être, conformément aux textes « Aubry » d'au moins 10 %, à savoir 35 heures hebdomadaires en moyenne.

IV.2 **Annualisation**

Les coopératives qui établiront un accord de réduction du temps de travail pourront pratiquer l'annualisation du temps de travail en contrepartie d'un maintien de salaire à 39 heures pour les ouvriers à temps plein avec un lissage

annuel de la rémunération.

Ces accords devront contenir une programmation indicative et un délai de prévenance en cas de changement d'horaires.

Ils préciseront le nombre de jours EDF/EJP dans l'année civile, non travaillés, sans délai de prévenance.

L'accord d'entreprise favorisera la mise en oeuvre de la RTT sous forme de journées entières de repos, y compris pour le personnel d'encadrement et administratif.

Les modalités de prise de ces journées de repos seront définies dans l'accord d'entreprise et d'établissement dans le respect de la réglementation en vigueur.

Par dérogation à la Convention Collective Nationale, en période haute (supérieures à 39 heures) la semaine de travail pourra être étalée sur 6 jours pour une durée maximale et un délai de prévenance qui devra être spécifiquement précisé dans l'accord d'entreprise.

La réduction du temps de travail pourra être organisée sous forme de jours de formation dispensée par l'entreprise ou par un organisme habilité dans la limite de deux jours par an à fixer dans l'accord (co-investissement formation).

IV.3 Modalités

Le suivi du temps de travail devra être formalisé (Exemple : affichage des horaires, comptabilisation individuelle des heures...).

Hormis les périodes de récupération (soit une durée hebdomadaire inférieure à 39 heures), le repos hebdomadaire est fixé à deux jours.

Les limites du recours aux heures supplémentaires doit être précisé dans l'accord en indiquant, indépendamment, les cas de force majeure et celles des intérêts commerciaux.

Le décompte des heures supplémentaires débutera au-delà de la 35^{ème} heure, la majoration salariale ne restant due qu'au-delà de la 39^{ème} heure, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires.

IV.4 Compte épargne temps

Il peut être mis en place au compte épargne temps alimenté dans les conditions prévues par la loi n° 98.461 du 13 juin 1998 fixé dans l'accord d'entreprise.

Article V Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel pourront choisir, soit de revenir à temps plein au nouvel horaire collectif avec la rémunération correspondante, soit de réduire leur horaire au prorata de la baisse du temps de travail et dans les mêmes conditions de compensation financière que les autres salariés.

Article VI Création d'emplois

Compte tenu de ce que l'employeur bénéficie des aides spécifiques prévues par la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, il devra maintenir l'effectif atteint à la fin de la période d'embauche, conformément aux dispositions de la Convention conclue avec l'État.

Les embauches devront intervenir dans un délai maximum d'un an après une période d'essai renouvelable une fois par dérogation à la Convention Collective Nationale.

Après la période d'essai, le salaire de base des nouveaux embauchés doit être au minimum conventionnel de l'emploi occupé.

Pour les salariés embauchés au-dessus du minimum conventionnel, une période d'harmonisation pourra être envisagée.

L'entreprise assurera aux nouveaux embauchés les mêmes conditions qu'aux autres salariés.

Les accords d'entreprise pourront favoriser le recrutement de jeunes (- de 26 ans) et/ou de chômeurs de longue durée.

Salariés à temps partiel annualisés

Pour favoriser l'organisation du temps de travail et compte tenu du travail en équipe fréquent dans les coopératives, l'accord pourra contenir des clauses sur le recours aux salariés à temps partiel.

Les conclusions de contrats à temps partiel annualisés se feront avec l'accord des parties concernées, conformément aux articles L. 212-4-2, L. 212-4-3 et L. 322-12 du Code du travail.

Dans ce cas, le principe de réduction proportionnelle de la durée du travail est retenu.
La coopérative assurera les mêmes conditions qu'aux autres salariés.

Article VI bis **Maintien d'emplois**

Dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motifs économiques, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver.

Article VII **Conditions financières**

(Voir également l'avenant n°1 du 19 juillet 2001)

La réduction d'horaires prévue par le présent accord ne doit pas entraîner une diminution de salaire de base mensuel pour le personnel dont la rémunération mensuelle est inférieure à 1,5 fois 169 SMIC.

Par dérogation à la Convention Collective Nationale, l'ancienneté acquise le jour de la signature de l'accord d'entreprise pourra être aménagée selon les dispositions de l'accord d'entreprise.

Les congés d'ancienneté et de fractionnement pourront être suspendus pendant toute la durée de l'accord.

Article VIII **Commissions**

VIII.1 **Commission paritaire d'entreprise de suivi**

Conformément aux dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les parties signataires mettront en place cette Commission Paritaire.

Cette Commission sera destinataire des informations lui permettant le suivi, et notamment le respect des dispositions de l'accord de l'entreprise, selon les modalités à déterminer.

Elle est également chargée de donner un avis sur l'organisation du travail.

VIII.2 **Commission paritaire nationale de validation**

Cette Commission Paritaire est composée de représentants de chaque Fédération Syndicale *signataire du présent accord*, accompagnés de deux salariés membres de Commission Paritaire d'entreprise et du collège employeur.

Cette Commission est chargée, après examen, de valider les accords collectifs négociés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996.

L'accord de la Commission de Validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative, accompagné du procès verbal de délibération de la Commission Paritaire de Validation.

VIII.3 **Commission paritaire nationale de suivi**

Cette Commission Paritaire est composée des membres de la Commission Nationale Mixte et doit, au minimum une fois par an, dresser du présent accord.

Article IX **Entrée en vigueur du présent accord**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la signature par les organisations syndicales et les représentants des employeurs signataires dudit accord.

Avenant n° 1 du 19 juillet 2001

[Étendu par arrêté du 27 janvier 2003, JO 4 février 2003, applicable à compter du 1^{er} janvier 2002]
[Voir également Avenant n° 3 du 18 juillet 2002, non étendu]

Article 1er

Les salariés, ouvriers, employés E.T.A.M. et cadres dont la durée du travail a été réduite en application d'un accord d'entreprise, percevant un complément différentiel d'A.R.T.T., ou une compensation de même nature, destinés à assurer le maintien de leur rémunération en application des stipulations de l'Accord Cadre National sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail dans les Coopératives Linières, verront ces sommes intégrer leur salaire

de base par l'augmentation directe de la valeur des points des coefficients dans un rapport 169 / 151,67

Ce présent article conduit à porter, pour un horaire mensuel de 151,67 H. :

- le coefficient 115 de 43,85 F. (6,69 €) à 48,86 F. (5,45 €) de l'heure
 $(43,85 \times 169/151,67 = 48,86 \text{ F.})$
- le coefficient 130 de 49,18 F. (7,50 €) à 54,80 F. (8,35 €) de l'heure
- le coefficient 145 de 54,52 F. (8,31 €) à 60,75 F. (9,26 €) de l'heure

La même méthode est applicable à l'ensemble des coefficients et des points et rend, de ce fait, toute forme de complément différentiel d'A.R.T.T. sans objet dès l'application du présent avenant.

Article 2

Les entreprises qui mettront en place la réduction du temps de travail, établiront, à la date de l'application de leur accord (ou au plus tard au 1^{er} janvier 2002 pour celles qui y passeront avant cette date), les salaires mensuels pour l'ensemble de leurs salariés suivant les conditions fixées à l'article 1^{er} du présent avenant.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4

Le présent avenant est directement applicable en date du 1^{er} janvier 2002 et ne nécessite pas d'avenants aux accords d'entreprises.

Avenant n° 2 du 23 octobre 2001

[Étendu par arrêté du 27 janvier 2003, JO 4 février 2003]

Article 1er

Les entreprises qui souhaitent mettre en application, avant la date du 1^{er} janvier 2002, l'avenant n° 1 du 19 juillet 2001 relatif à l'Accord Cadre National sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail dans les Coopératives Linières du 28 octobre 1998, peuvent le faire sans autres contraintes que celles exposées dans ledit avenant n° 1.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Le présent avenant est immédiatement applicable.

Avenant n° 3 du 18 juillet 2002

[Étendu par arrêté du 15 juillet 2003, JO 5 août 2003, applicable à compter du 1^{er} janvier 2002]

Article 1er

Les parties conviennent d'apporter les précisions suivantes concernant les modalités d'application de l'avenant n° 1 du 19 juillet 2001 à l'Accord Cadre National du 28 octobre 1998 sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail dans les Coopératives Linières.

Les salariés, ouvriers, employés E.T.A.M et cadres dont la durée de travail a été réduite en application d'un accord d'entreprise et percevant un complément différentiel d'A.R.T.T. ou une compensation de même nature, destiné à assurer le maintien de leur rémunération en application des stipulations de l'Accord Cadre National sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail dans les Coopératives Linières, verront ces sommes réintégrer leur salaire de base dans les conditions suivantes :

1 Les ouvriers

Pour les ouvriers, dont la rémunération mensuelle brute est calculée en multipliant la durée mensuelle de travail par la valeur horaire des points de coefficients hiérarchique, il conviendra de réintégrer le complément différentiel d'ARTT (ou la compensation de même nature), dans le salaire de base par l'augmentation directe de la valeur horaire des points de coefficients hiérarchiques dans un rapport 169/151, 67.

L'application de ce principe conduit à porter, pour un horaire mensuel de 151,67 heures :

-
- Le coefficient 115 de 43,85 F (6,69 €) à 48,86 F (7,45 €) de l'heure
 $(43,85 \times 169/151,67 = 48,86 \text{ F})$
 - Le coefficient 130 de 49,18 F (7,50 €) à 54,80 F (8,35 €) de l'heure
 - Le coefficient 145 de 54,52 F (8,31 €) à 60,75 F (9,26 €) de l'heure

2 Les ETAM et les Cadres

Pour les E.T.A.M. et les Cadres, dont la rémunération mensuelle brute est calculée en multipliant le coefficient par la valeur monétaire du point hiérarchique, il conviendra simplement de réintégrer le complément différentiel d'ARTT (ou la compensation de même nature) dans le salaire de base, et cela sans aucune majoration de la valeur monétaire du point hiérarchique.

Exemple :

Cas d'un salarié ETAM au 31 décembre 2001, titulaire d'un coefficient de 150 avec une valeur monétaire du point hiérarchique de 8,683 euros et dont le salaire global mensuel brut est présenté en deux lignes sur le bulletin de paye ;

salaire de base = 1168,9 $[(150 \times 8,683) \times 151,67/169]$

+ prime A.R.T.T. = 133,55 $(1302,45 \times 17,33/169)$

Total brut mensuel maintenu = 1302,45 euros $(150 \times 8,683 \text{ €})$

Au 1^{er} janvier 2002 : Réintégration du complément différentiel d'ARTT (ou la compensation de même nature) - Le bulletin de paye prévoit un salaire en une ligne :

— Salaire de base = 1302,45 euros bruts $(150 \times 8,683 \text{ €})$

Article 2 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3 Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2002.

Travail de nuit

Accord du 4 mai 2004

[Étendu par arr. 17 juin 2005, JO 1^{er} juill.]

Mod. par Avenant n° 1, 2 févr. 2005, étendu par arr. 17 juin 2005, JO 1^{er} juill.

Préambule

Conformément à la loi du n° 2001-397 du 9 mai 2001, dont le présent accord prend en compte les dispositions, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et doit être justifié par «la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise» sans pour autant en nier la pénibilité.

Le présent accord n'a pas pour objet d'étendre la pratique du travail de nuit dans les coopératives agricoles de teillage de lin mais, prenant en considération les spécificités et les contraintes de ces entreprises, il a pour objet, dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

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

Article 1er Champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 2 févr. 2005, étendu par arr. 17 juin 2005, JO 1^{er} juill.

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale des coopératives agricoles de teillage de lin tel que défini dans l'article 1^{er}, à l'exception des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pour lesquels le travail de nuit est interdit.

(Avenant n° 1, 2 févr. 2005, étendu) Le présent accord concerne les emplois, quelle que soit la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent, relevant des activités relatives aux travaux de récolte et de transformation du lin ainsi que les activités de maintenance, d'entretien et de dépannage liées aux activités susmentionnées.

Article 2

Justification du recours au travail de nuit dans les coopératives de teillage de lin

Le recours au travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et notamment par la concomitance des facteurs suivants :

- répondre dans les délais aux obligations du règlement communautaire de l'organisation commune des marchés (OCM lin et chanvre), et notamment teiller le lin dans les délais imposés.
- s'adapter, pour la campagne de teillage, à la variation de productions agricoles qualitatives et quantitatives soumises aux aléas climatiques.
- contraintes inhérentes au commerce international, aux marchés à l'export et à la satisfaction des clients dans les délais exigés
- accompagnement des liniculteurs dans la conduite des travaux de récolte pour une optimisation des résultats cultureaux.
- nécessité d'allonger le temps d'utilisation des équipements pour des raisons de compétitivité
- la nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de l'environnement par des activités de garde, de surveillance, d'entretien et de permanence, et d'en amortir les investissements liés à ces nouvelles contraintes.

Article 3

Modalités de mise en œuvre

Mod. par Avenant n° 1, 2 févr. 2005, étendu par arr. 17 juin 2005, JO 1^{er} juill.

(Avenant n° 1, 2 févr. 2005, étendu) Le travail de nuit ne peut être mis en place qu'après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel, ainsi que du CHSCT.

En l'absence de représentants du personnel, le travail de nuit ne pourra être mis en place qu'après information et consultation du personnel des services concernés.

Article 4

Définition du travail de nuit

Conformément à l'article L. 213-1-1 du code du travail, tout travail entre 21 h et 6 h est considéré comme du travail de nuit.

Conformément au premier alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, une autre période de 9 h consécutives, comprise entre 21 h et 7 h mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 h et 5 h, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 h à 6 h par accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (ITEPSA) après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Article 5

Définition du travailleur de nuit

Mod. par Avenant n° 1, 2 févr. 2005, étendu par arr. 17 juin 2005, JO 1^{er} juill.

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 350 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 h et 6 h ou de celle qui lui est substituée ;
- (Avenant n° 1, 2 févr. 2005, étendu) Soit accompli, au moins 2 fois par semaine - hors période d'arrêts de production - selon son horaire de travail habituel (c'est-à-dire un horaire qui se répète d'une façon régulière d'une semaine sur l'autre), au moins 3 h de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 h et 6 h ou celle qui lui est substituée.

La période de 12 mois consécutifs pourra être appréciée sur l'année civile ou sur les périodes de référence pratiquées dans l'entreprise.

Article 6

Conditions de travail des travailleurs de nuit

Mod. par Avenant n° 1, 2 févr. 2005, étendu par arr. 17 juin 2005, JO 1^{er} juill.

6.1 Temps de pause

Tout travailleur de nuit effectuant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause de 20 minutes consécutives selon les modalités définies à l'article 7.

La pause devra être prise de façon à fractionner équitablement le temps de travail.

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

6.2 Temps de repos quotidien

Pour répondre, en cas de circonstances exceptionnelles ou particulières notamment en période de travaux de récolte de lin, à la nécessité d'assurer la continuité du service, le temps de repos quotidien prévu à l'article L. 714-5 du code rural pourra être réduit à 9 heures sous réserve du ou des salariés concernés.

Au repos quotidien, prévu à l'article L. 714-5 du code rural, s'ajoute un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives prévu à l'article L. 714-1 du code rural, sauf dérogations légales ou réglementaires.

6.3 Durée quotidienne de travail des travailleurs de nuit

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

Toutefois, conformément à la possibilité légale de dérogation prévue par l'article L. 213-3 du code du travail, la durée maximale quotidienne de travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 10 heures :

- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production
- en raison de dépassements exceptionnels, notamment ceux nécessités par les travaux de récolte, les travaux de maintenance, les travaux urgents
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes

(Avenant n° 1, 2 févr. 2005, étendu) Conformément à l'article R. 213-4 du code du travail, les salariés pour lesquels il est fait application de la dérogation prévue à l'article L. 213-3 du code du travail bénéficieront de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de huit heures. Ce repos doit être pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

Lorsque, dans des cas exceptionnels, l'octroi de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, il sera accordé au salarié concerné, afin de lui assurer une protection appropriée, une contrepartie équivalente selon les dispositions suivantes :

Le salarié concerné bénéficiera de temps de pause réguliers (notamment aux heures où les risques d'endormissement sont les plus importants) dont la durée cumulée sera égale au nombre d'heures effectuée au-delà de 8 heures. Ces temps de pause devront être obligatoirement répartis au maximum sur les 4 périodes de travail de nuit suivantes.

6.4 Durée hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit

a)

Durée maximale hebdomadaire absolue du travail des travailleurs de nuit - dérogation

La durée maximale hebdomadaire sur une semaine donnée est fixée à 44 heures.

Cette limite pourra être dépassée sur autorisation de l'Inspecteur du travail

b)

Durée maximale hebdomadaire moyenne du travail des travailleurs de nuit - dérogation

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, et afin de tenir compte des modalités de répartition du temps de travail prévues dans le cadre d'accords sur la Réduction et l'Aménagement du Temps de Travail, conformément à la possibilité légale de dérogation prévue par l'article L. 213-3 du code du travail, la durée maximale hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, pourra être portée à 44 heures, dans la limite de deux fois deux semaines consécutives ou non.

- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production
- en cas de surcroît d'activité lié aux travaux de récolte

Article 7 Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Mod. par Avenant n° 1, 2 févr. 2005, étendu par arr. 17 juin 2005, JO 1^{er} juill.

- Les travailleurs de nuit tels que définis à l'article 5 du présent accord bénéficient, à titre de contrepartie :
 - De repos compensateur

-
- De majoration de salaire
 - d'une pause

7.1 Repos compensateur

Il est accordé à tout travailleur de nuit, par année de référence pratiquée dans l'entreprise :

1 jour forfaitaire jusqu'à 750 heures de travail de nuit

2 jours forfaitaires pour 751 à 1200 heures de travail de nuit

3 jours forfaitaires à partir de 1201 heures de travail de nuit

Les modalités de ces jours de repos compensateur acquis par le salarié seront définies d'un commun accord entre l'employeur et le Comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel, elles seront définies d'un commun accord entre l'employeur et les salariés concernés.

(Avenant n° 1, 2 fevr. 2005, étendu) Ces repos compensateurs ne se cumulent pas avec les repos compensateurs qui seraient déjà attribués aux travailleurs de nuit, en raison de leur statut de travailleur de nuit.

Par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord conclu avec les représentants du personnel, il pourra être négocié un repos compensateur plus favorable.

7.2 Majoration de salaire

Tout heure effectuée durant la plage horaire de nuit appliquée (21 h/6 h ou de celle qui lui est substituée) sera majorée, au minimum, de 15 %.

Il en ira de même pour toute heure non comprise dans la période de nuit mais accolée à la plage horaire de nuit définie (début ou fin de poste).

(Avenant n° 1, 2 fevr. 2005, étendu) Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations de salaire qui seraient déjà attribués aux travailleurs de nuit, en raison de leur statut de travailleur de nuit.

Par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord conclu avec les représentants du personnel, il pourra être négocié une majoration de salaire supérieure.

7.3 Pause rémunérée

Le temps de pause, tel que défini à l'article 6.1, sera rémunéré mais ne sera pas comptabilisé comme temps de travail effectif sauf si les salariés concernés sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

Par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord conclu avec les représentants du personnel, il pourra être négocié des dispositions plus favorables concernant le temps de pause.

7.4 Engagements particuliers

Concernant les entreprises, ayant conclu un accord d'entreprise et/ou étant tenues à des engagements unilatéraux ou des usages antérieurs au présent accord de branche et prévoyant des contreparties au travail de nuit globalement plus favorables pour les salariés concernés que les contreparties susvisées aux articles 6.1, 7.1, 7.2 et 7.3, les parties incitent à les maintenir.

D'une manière générale, aucun salarié, qualifié de travailleur de nuit, ne pourra bénéficier de contreparties moins favorables que celles dont il bénéficiait avant la signature du présent accord de branche.

Article 8 Organisation du travail du travailleur de nuit

La répartition des horaires des travailleurs de nuit doit pouvoir faciliter l'articulation de leur activité nocturne tant avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales qu'avec l'exercice de leur fonction de représentation du personnel.

Les entreprises s'assureront des dispositions particulières permettant l'exercice sans entrave du mandat des représentants du personnel et représentants syndicaux ayant la qualité de travailleurs de nuit.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de prise de poste et à l'heure de la fin du poste.

Article 9 **Protection des travailleurs de nuit**

Mod. par Avenant n° 1, 2 févr. 2005, étendu par arr. 17 juin 2005, JO 1^{er} juill.

(Avenant n° 1, 2 févr. 2005, étendu) Conformément à l'article L. 213-4 du code du travail, les entreprises ont l'obligation de mettre en place des mesures visant à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit.

À cette fin, la question du travail de nuit devra être traitée spécifiquement dans le rapport annuel soumis par l'employeur, pour avis, au Comité d'Hygiène, de Sécurité et Conditions de Travail en présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la protection de la santé des travailleurs de nuit.

En outre, la question du travail de nuit devra être traitée spécifiquement dans le rapport annuel soumis par l'employeur, pour avis, au Comité d'Hygiène, de Sécurité et Conditions de Travail en présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la protection de la santé des travailleurs de nuit.

9.1 **Surveillance médicale**

Les travailleurs de nuit bénéficient, avant leur affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions prévues par la réglementation.

9.2 **Inaptitude au poste comportant le travail de nuit**

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

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste de nuit à moins qu'il ne justifie par écrit :

- soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste au salarié dans les conditions fixées ci-dessus ;
- soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé.

9.3 **Garanties en cas de changement de poste**

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

9.4 **Obligations familiales impérieuses**

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut :

- demander son affectation sur un poste de jour,
- refuser d'accepter un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

9.5

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

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, doit être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal, sur sa demande ou si le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de la salariée et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit lui faire connaître par écrit, ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

En pareil cas, le contrat de travail de l'intéressée est suspendu jusqu'au début du congé légal de maternité.

Article 10

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

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

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de 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.

Article 11

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Mod. par Avenant n° 1, 2 févr. 2005, étendu par arr. 17 juin 2005, JO 1^{er} juill.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise ainsi que de tous les dispositifs légaux et réglementaires en vigueur relatifs à la formation professionnelle continue.

(Avenant n° 1, 2 févr. 2005, étendu) Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les entreprises porteront une attention particulière 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 tiendront informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 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.

Article 12

Bilan annuel du travail de nuit

Les parties conviennent, au moins une fois par an, de dresser un bilan d'application du présent accord.

Article 13

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Contrat de génération

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Contrat de génération, Accord du 18 juillet 2013)

Garanties complémentaires de frais de santé

Accord du 15 décembre 2016

[Étendu par arr. 21 nov. 2017, JO 1^{er} déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017 et en tout état de cause le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESTAL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

FNA CFE-CGC ;

UNSA Agroalimentaire.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a institué la généralisation de la couverture complémentaire santé.

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'améliorer de façon significative les régimes de protection sociale existant dans les coopératives de teillage de lin et chanvre.

Le régime collectif à adhésion obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé institué par le présent accord de Branche comprend la couverture de tout ou partie des dépenses de santé restant à chargé après intervention du régime obligatoire de mutualité sociale agricole ou de caisse primaire d'assurance maladie.

Soucieux d'améliorer le statut social des salariés - tout en préservant le régime de couverture existant dans les entreprises de la Branche - les partenaires sociaux instaurent par le présent accord une couverture minimum de Branche, plus favorable que la couverture réglementaire» qui devra être assurée pour chaque salarié (et ses ayants droit) relevant de la Convention Collective, quel que soit le prestataire ou le régime qui le couvre, étant expressément rappelé que les entreprises de la Branche sont libres d'adhérer à l'organisme de leur choix.

Ce régime frais de santé est conforme à la législation et à la réglementation relatives aux contrats dits responsables définies aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 et du code de la sécurité sociale, tels que modifiés par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, et relatives au dispositif de généralisation de la complémentaire santé défini aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives de teillage de lin (IDCC 7007).

Article 2 **Bénéficiaires à titre obligatoire**

2-1 **Définition des salariés**

Sont bénéficiaires de la couverture minimum de Branche en matière de remboursements complémentaires des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisations et autres soins mis en place par le présent accord, tous les salariés inscrits à l'effectif d'une entreprise entrant dans le champ d'application cité à l'article 1^{er} du présent accord, et ce, sans condition d'ancienneté.

Cette couverture s'étend aux ayants droit tels que définis à l'article 2.2. du présent accord de Branche.

L'adhésion au régime de complémentaire santé des salariés et de leurs ayants droit est obligatoire, sauf cas de dispense d'affiliation tels que prévus par l'article 3 du présent accord.

À ce titre, les salariés devront obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle et auront l'obligation d'informer l'entreprise de tout changement intervenu dans leur situation familiale et matrimoniale, dans les meilleurs délais.

2-2 **Définition des ayants droit**

Conjoint

Est considéré comme ayant droit, le conjoint du salarié, c'est-à-dire non séparé de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée, non divorcé ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS).

En l'absence de conjoint, est considéré comme ayant droit le concubin du salarié : célibataire, divorcé ou veuf. Le concubin s'entend de la personne qui vit en concubinage avec l'assuré. Le concubinage doit être notoire et permanent (production d'une attestation sur l'honneur et des documents justifiant le domicile commun) pendant une durée d'au moins deux ans. Aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par l'assuré, est né de cette union.

Tant que le mariage n'est pas dissout, le conjoint légitime de l'assuré principal peut disposer d'un droit au remboursement, excluant de ce fait, et sans recours possible, le concubin de l'accès aux garanties. En cas de divorce de l'assuré, les droits aux prestations d'un concubin prennent effet au lendemain de la date du jugement de dissolution du mariage.

Enfants à charge au sens de la Sécurité Sociale

Sont considérés comme ayants droit, les enfants de moins de 21 ans, considérés comme ayants droit par la Sécurité sociale au titre de l'assuré, du salarié et de son conjoint, ou de son partenaire de PACS ou de son concubin ou qui exercent une activité professionnelle leur procurant un revenu inférieur à 55 % du SMIC. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à 28 ans pour les enfants qui poursuivent leurs études et bénéficient du régime des étudiants. Sont assimilés à des étudiants les enfants qui poursuivent leurs études dans le cadre d'un contrat en alternance et bénéficient de revenus inférieurs à 55 % du SMIC.

Sont également considérés comme ayants droit quel que soit leur âge, les enfants du salarié et ceux de son conjoint,

ou de son partenaire de PACS ou de son concubin, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés (loi du 30 juin 1975), sous réserve que cette allocation leur ait été attribuée avant leur 21^e anniversaire.

Article 3

Cas de dérogation au caractère obligatoire de l'adhésion - Cas de dispense d'affiliation

Le présent accord dispose que s'applique l'ensemble des exceptions au principe d'adhésion obligatoire prévues par la législation en vigueur.

Ainsi, les salariés auront la faculté de refuser l'adhésion au régime, selon les cas de dispense cités à l'article R. 242-1-6, D. 911-2, D. 911-3 et D. 911-4 du code de la sécurité sociale :

Cas N° 1 : Salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure - la dispense peut alors jouer jusqu'à échéance du contrat individuel,

Cas N° 2 : Salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective obligatoire relevant d'un dispositif de prévoyance frais de santé conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre, à condition de le justifier chaque année. Cependant, les apprentis qui ne seraient pas pris en charge en qualité d'ayants droit dans un autre régime ne peuvent faire l'objet de cette dispense,

Ce cas de dérogation concerne également les couples salariés dans l'entreprise. Dans la mesure où le régime couvre les ayants droit du salarié tel que défini à l'article 2.1 du présent accord, il est possible de n'y faire adhérer qu'un seul des deux membres du couple dès lors que l'autre est couvert en qualité d'ayant droit de son conjoint. Afin qu'une telle dérogation soit mise en œuvre, ces salariés devront en formuler la demande expresse, par écrit auprès de la direction de l'entreprise, et indiquer à cette occasion lequel des deux membres du couple se verra précompter la cotisation au financement du régime,

Cas N° 3 : les ayants droit déjà couverts au titre d'un régime obligatoire d'entreprise ou d'un régime de la fonction publique ou d'un contrat d'assurance groupe issu de la Loi n° 94-126 du 1^{er} février 1994 (dispositif «Loi Madelin»),

Cas N° 4 : Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties,

Cas N° 5 ; Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

Cas N° 6 : Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, quelle que soit leur date d'embauche,

Cas N° 7 : Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Les salariés demandant une dispense sont informés par l'employeur des conséquences de leur choix :

- la perte du bénéfice de la participation employeur pour le financement de leur couverture santé
- la perte du bénéfice de la portabilité décrite à l'article 7.2.
- et la perte du bénéfice du maintien des mêmes garanties avec une cotisation ne pouvant excéder 50 % de celle des actifs en cas de départ en retraite ou en raison d'une incapacité ou d'une invalidité (étant entendu que l'assureur ne peut refuser ce maintien quel que soit l'état de santé de l'intéressé).

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire, chaque année, la demande de dispense accompagnée des justificatifs, des salariés concernés. Cette demande devra comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé des conséquences de son choix.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils ne rempliront plus les conditions ci-dessus ou qu'ils cesseront de fournir, chaque année, les justificatifs relatifs à leur demande de dispense.

Les salariés pourront décider de ne pas étendre la présente garantie à leurs ayants droit, et partant, cotiser au tarif «isolé» malgré leur situation de famille réelle, selon les cas de dispense mentionnés au cas n° 3.

Afin de bénéficier d'une telle dérogation, les salariés concernés doivent justifier chaque année et par écrit, de la couverture dont bénéficient leurs ayants droit en fournissant à la société une attestation de couverture.

À défaut de fournir à la société les justificatifs requis le 1^{er} janvier de chaque année, ces salariés seront contraints d'acquitter la cotisation afférente à leur situation familiale objective.

À titre informatif, il est rappelé que les salariés remplissant les conditions prévues aux articles L. 911-7-III et D. 911-7 du Code de la Sécurité sociale pourront, de droit, et à leur initiative, se dispenser d'adhérer à la couverture Frais de santé en vigueur dans leur entreprise.

Au titre de l'article L. 911-7-I-IV du Code de la Sécurité sociale, et sous réserve d'en remplir les conditions, les

salariés ayant fait la dispense prévue au 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale auront droit au «versement santé - Chèque santé».

L'employeur informera par écrit les salariés concernés de leurs droits relatifs à cette dispense de droit et du bénéfice du versement-santé, ainsi que des conditions à remplir à ce titre.

Article 4 Garanties

La couverture du système de garanties collectives complémentaire obligatoire frais de santé fait l'objet d'un contrat souscrit auprès d'un organisme assureur. L'ensemble des garanties souscrites respecte, en toutes circonstances, le cahier des charges des contrats dits solidaires et responsables conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les garanties souscrites ne constituent, en aucun cas, un engagement pour l'entreprise, qui n'est tenue à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations, et aux garanties minimales imposées par le présent accord de Branche et les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Par conséquent, les garanties mises en œuvre par le contrat d'assurance relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur retenu, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

Sont exclues des garanties toutes les dépenses non prises en charge par la sécurité sociale, conformément aux règles des «contrats responsables» fixées à l'article L. 871-1 du Code de la sécurité sociale et ses textes d'application.

La nature et le montant des prestations du régime de couverture complémentaire frais de santé sont présentés dans le tableau figurant en annexe I du présent accord.

Chaque salarié est libre de contracter des garanties additionnelles venant compléter le niveau de garanties du présent accord de branche. Ces garanties optionnelles seront intégralement financées par les salariés.

Article 5 Répartition des cotisations entre employeur et salarié

Les cotisations sont assises sur la situation familiale réelle du salarié et se déclinent de la manière suivante :

Cotisation «Isolé»	Salarié seul
Cotisation «Duo»	Salarié et une personne (conjoint ou enfant à charge)
Cotisation «Famille»	Salarié et deux personnes ou plus (conjoint et/ou enfant(s) à charge)

Les cotisations au titre de la couverture minimale obligatoire de Branche, et dont le taux est indexé sur le plafond mensuel de la sécurité sociale, sont prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes, conformément à la législation en vigueur :

- Part patronale : 50 %,
- Part salariale : 50 %

Les éventuelles variations futures des cotisations sont réparties entre l'employeur et les salariés dans les mêmes proportions que celle prévues ci-dessus.

La quote-part salariale de la cotisation de la couverture collective obligatoire est retenue mensuellement par pré-compte sur la rémunération brute du salarié et figure sur le bulletin de paye.

Concernant les cotisations et répartition de la cotisation en cas de pluralité d'employeurs et de travail à temps partiel, il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6

Maintien de la couverture minimum de Branche en cas de suspension du contrat de travail et maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

7.1

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties sont maintenues au profit des assurés dont le contrat de travail est suspendu dans les conditions suivantes :

- Pour cause de maternité, de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ;
- Dans les autres cas de suspension du contrat de travail ouvrant droit à un maintien, total ou partiel, de salaire ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur.

L'employeur et le salarié continuent de verser la même cotisation qu'avant la suspension du contrat de travail, pen-

dant la durée de ladite suspension.

— Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, la garantie est également maintenue au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, et sous réserve :

- D'une demande exprimée par l'intéressé au plus tard dans les 30 jours suivant le début de la suspension du contrat de travail
- Du règlement de l'intégralité de la cotisation correspondante (part salariale et part patronale) par l'intéressé,

7.2

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Les salariés bénéficiaires ainsi que leurs ayants droit, auront droit au maintien des garanties en vigueur dans l'entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, pendant une durée maximale de 12 mois, sous réserve de remplir l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

Le droit à portabilité est ainsi subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois.

Les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les modalités prévues par la notice d'information qui lui a été remise, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré par un système de mutualisation. Le coût correspondant est intégré dans les cotisations.

7.3

Maintien au titre de l'article 4 de la Loi Evin

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, peuvent, dans les cas visés ci-après, demander à bénéficier d'une couverture auprès de l'assureur sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux :

1. Les anciens assurés, bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties au titre du mécanisme de portabilité prévu à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.
2. Les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès. Le souscripteur en informe l'assureur dans un délai de 15 jours qui adresse des propositions de couverture à ces personnes dans le délai de deux mois à compter du décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture frais de santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin incombe à l'organisme assureur. L'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Article 7

Obligations d'information

Les parties considèrent qu'un niveau adapté d'information permanente des bénéficiaires est essentiel à la bonne compréhension de leurs droits et obligations et à la réalisation des objectifs du présent accord.

Les entreprises de la Branche remettent à chacun des salariés concernés, conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la Sécurité Sociale, la notice d'information de l'assureur qu'elles auront choisi. De même, en cas de modifications apportées aux droits et obligations des salariés, une nouvelle notice sera établie par l'assureur retenu et devra être remise à chaque salarié par l'entreprise.

La preuve de la remise de la notice au salarié et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail, et au plus tard le dernier jour de la relation contractuelle, les entreprises doivent informer les salariés du maintien possible des garanties en application des dispositions légales et réglementaires et des conditions dans lesquelles ils peuvent en bénéficier.

Article 8

Antériorité des régimes frais de santé en place dans les entreprises

Les entreprises disposant déjà, à la date d'effet du présent accord prévue à l'article 10 ci-dessous, d'un régime de frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale dont le niveau de garanties est équivalent, selon la situation réelle du salarié, à celui de la couverture minimum de Branche selon le tableau de garanties figurant en annexe I et, respectant la répartition des cotisations appelées au titre de la couverture minimum de Branche telle que définie à l'article 6 «cotisations» du présent accord, peuvent conserver leur régime en vigueur.

À défaut, les entreprises disposent d'un délai de 6 mois à compter de la date d'effet du présent accord pour se mettre en conformité.

Article 9

Commission nationale paritaire de suivi

La commission nationale paritaire aura en charge le suivi de l'accord, à savoir d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement dans les entreprises de la Branche. Elle se réunira au moins une fois par an.

Article 10

Date d'effet

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017, et en tout état de cause le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et, de ce fait, deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective précitée.

Article 11

Modalités de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 12

Modification du cadre législatif ou réglementaire

Les dispositions du présent accord ont été adoptées dans un cadre législatif et réglementaire en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront révisées sans délai, en tout ou partie, en cas de modification ou d'évolution des textes législatifs ou réglementaires.

Article 13

Dépôt et extension

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

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

Annexe I - Garanties

Hospitalisation				
Actes	Assiette	Garantie	Remboursement MSA	Remboursement Organisme Assureur
Frais de séjour établissements conventionnés	-	Frais Réels	80 % frais séjour et honoraires médicaux sur base tarifs en vigueur	20 % frais séjour et honoraires médicaux sur base tarifs en vigueur
Frais de séjour établissements non conventionnés	BR	300 %	80 %	220 %
Honoraires (consultations et actes techniques) - Pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins	BR	300 %	70 %	230 %
Honoraires (consultations et acte techniques) - Pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	200 %	70 %	130 %
Franchise hospitalière	BR	100 %	0 €	18 €

Hospitalisation				
Actes	Assiette	Garantie	Remboursement MSA	Remboursement Organisme Assureur
Forfait journalier hospitalier Sans limitation de durée dans les établissements de santé	-	Frais Réels	0 €	18 €
Chambre particulière avec nuitée En €/jour, plafonnés à 60 jours/année civile	Euros	60 €	0 €	60 €
Frais d'accompagnement (y compris lit) En €/jour, plafonnés à 60 jours/année civile pour les enfants de moins de 16 ans et les ascendants de plus de 70 ans	Euros	50 €	0 €	50 €
Les garanties en % BR incluent le remboursement de la Sécurité sociale				
Soins médicaux courants				
Actes	Assiette	Garantie	Remboursement MSA	Remboursement Organisme Assureur
Consultations spécialistes, actes, techniques, radiologie : médecins signataires du contrat d'accès aux soins	BR	270 %	70 %	200 %
Consultations spécialistes, actes techniques, radiologie médecins non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	200 %	70 %	130 %
Consultations généralistes : médecins signataires du contrat d'accès aux soins	BR	180 %	70 %	110 %
Consultations généralistes : médecins non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	160 %	70 %	90 %
Auxiliaires médicaux	BR	125 %	60 %	65 %
Analyses	BR	125 %	de 60 % à 70 %	de 65 % à 55 %
Transport	BR	100 %	65 % des frais engagés	35 %
Grands et petits appareillages pris en charge par la Sécurité sociale Orthèses, prothèses médicales, orthopédie et locations d'appareils	BR	250 %	Variable selon l'acte	Complément selon l'acte
Prothèses auditives prises en charge par la Sécurité sociale En BR + €/an + forfait en € tous les 2 ans	BR + Euros	125 % + 400 €	60 %	65 % + 400 €
Séances d'ostéopathie, acupuncteur, diététicien étiopathie, chiropractie, de podologie / pédicure, shiatsu, réflexologie, sophrologie, phytothérapie, naturopathie, micro kinésithérapie, Uniquement praticiens rattachés à une fédération reconnue	Euros	40 € dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire	0 €	40 € dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire
Cures thermales prises en charge : honoraires, transport et hébergement			Si accord MSA d'une durée de 18 j :	
Consultations			70 %	
Forfait thermal au tarif de convention	BR	100 %	+ 65 %	Complément dans la limite de la BR
Frais de transport dans la limite d'un billet SNCF A/R en 2 ^{nde} classe			+ 65 %	
Frais de séjour sur la base d'un forfait fixe de 150,01 €			+ 65 %	
Les garanties incluent le remboursement de la Sécurité sociale sauf pour le complément prothèses médicales en charge par la Sécurité sociale, l'allocation naissance et les transports et hébergement pour les cures thermales				
Pharmacie				

Hospitalisation				
Actes	Assiette	Garantie	Remboursement MSA	Remboursement Organisme Assureur
Actes	Assiette	Garantie	Remboursement MSA	Remboursement Organisme Assureur
Médicaments à service médical rendu majeur ou important**	BR	100 %	65 %	35 %
Médicaments à service médical rendu modéré**	BR	100 %	30 %	70 %
Médicaments à service médical rendu faible**	BR	100 %	15 %	85 %
Vaccins prescrits non pris en charge par la MSA En € / an /bénéficiaire,	Euros	60 €	0 €	60 €
Contraception non prise en charge par la MSA En € / an /bénéficiaire,	Euros	60 €	0 €	60 €
Sevrage tabagique sur prescription médicale En € / an /bénéficiaire,	Euros	210 €	150 €	60 € complémentaires
Optique				
Actes	Assiette	Garantie	Remboursement MSA	Remboursement Organisme Assureur
Monture + Verre simple (par vente) (1) dont monture	Euros	330 € dont 150 €	Verre simple : 60 % de la BR – 18 ans = 60 % de 12,04 € (mini) + 18 ans = 60 % de 2,29 € (mini) Monture : 60 % de la BR – 18 ans = 60 % de 30,49 € + 18 ans = 60 % de 2,84 €	330 € dont 150 €
Monture + Verre complexe (par verre) (2) dont monture	Euros	500 € dont 150 €	Verre complexe : 60 % de la BR – 18 ans = 60 % de 14,94 € (mini) + 18 ans = 60 % de 3,66 € (mini) Monture : 60 % de la BR – 18 ans = 60 % de 30,49 € + 18 ans = 60 % de 2,84 €	500 € dont 150 €
Monture + Verre hypercomplexe (par verre) (3) dont monture	Euros	750 € dont 150 €	Verre hypercomplexe : – 18 ans = 60 % de 43,60 € (mini) + 18 ans = 60 % de 10,37 € (mini) Monture : 60 % de la BR – 18 ans = 60 % de 30,49 € + 18 ans = 60 % de 2,84 €	750 € dont 150 €
Lentilles prises en charge* ou non En €/an/bénéficiaire pour les deux yeux, y compris j- tables	Euros	400 €	60 % de 39,48 € pour les lentilles prises en charge et 0 € pour les non prises en charges	400 €

Hospitalisation				
Actes	Assiette	Garantie	Remboursement MSA	Remboursement Organisme Assureur
* Prise en charge du TM pour les lentilles remboursables après consommation du forfait				
Chirurgie réfractive En €/œil/ bénéficiaire	Euros	400 €	0 €	400 €
<p>Myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie</p> <p>Les forfaits s'entendent remboursement de la MSA exclu dans la limite d'un équipement tous les deux ans pour les paires de lunettes (une monture et deux verres). Cette période est réduite à un an pour les mineurs et pour ceux dont l'évaluation de la vue justifie le renouvellement d'équipement.</p> <p>(1) Verre simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries</p> <p>(2) Verre simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6,00 et + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif</p> <p>(2) Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de - 8,00 et + 8,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries</p>				
Dentaire				
Actes	Assiette	Garantie	Remboursement MSA	Remboursement Organisme Assureur
Consultations et soins dentaires	BR	200 %	70 %	130 %
Inlay-onlay	BR	450 % dans la limite de 1750 € max/bénéf/an	70 % avec BR différentes selon les prothèses	complément jusqu'à 380 % dans la limite de 1750 € max/bénéf/an
Prothèses dentaires prises en charge par la MSA (dont inlay-core)	BR	450 % dans la limite de 1750 € max/bénéf/an	70 % avec BR différentes selon les prothèses	complément jusqu'à 380 % dans la limite de 1750 € max/bénéf/an
Orthodontie prise en charge par la MSA	BR	450 %	70 % ou 100 % en fonction de l'acte traitement par semestre	Complément de 350 % ou 380 %
Orthodontie non prise en charge par la MSA en €/an/bénéficiaire	BR	300 €	0 €	300 €
Implantologie en €/an/bénéficiaire	Euros	500 €	0 €	500 €
Le remboursement inclut le remboursement de la MSA sauf pour les prothèses dentaires non remboursées par la MSA, l'orthodontie non prise en charge par la MSA, l'implantologie non remboursées par la MSA				
Autres				
Actes	Assiette	Garantie	Remboursement MSA	Remboursement Organisme Assureur
Allocation naissance	Euros	300 €	0 €	300 €
Actes de prévention Conformément à l'article R 871-2 du Code de la Sécurité sociale	BR	100 %	Entre 70 % et 100 % selon l'acte prise en charge	couverture à 100 %
Garanties d'assistance pour la France métropolitaine		Incluses		Incluses
L'allocation naissance est versée par enfant, pour naissance ou adoption, quel que soit le sexe de l'assuré et sans contrainte de rattachement au contrat				
BR = Base de remboursement de la MSA FR = Frais réels PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS 2016 : 3 218 €) Sauf cas particulier, les garanties en % BR incluent le remboursement de la Sécurité sociale				

Formation

Formation professionnelle dans diverses branches des industries agro-alimentaires Accord du 30 octobre 2014

(Voir Convention collective «Alimentation industries agro-alimentaires», Accord du 30 octobre 2014)

Prise en charge des actions de formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro A

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Certifications professionnelles éligibles à la Pro A

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Développement des compétences et de l'emploi

(Voir CCN «Agriculture : Accords nationaux», Accord 29 mai 2015)

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Accord du 23 février 2018

[Étendu par arr. 6 nov. 2018, JO 14 nov., applicable à compter du jour de son dépôt auprès du Ministère en charge des relations du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESTAL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC;

CFTC AGRI.

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI (article L. 2232-9 nouveau du Code du travail).

Le présent accord a pour objet de mettre en place une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) au niveau de la Branche. Il définit en ce sens les attributions, la composition et le fonctionnement de cette Commission ainsi que les conditions dans lesquelles les accords d'entreprise doivent lui être transmis.

À compter de la date d'effet du présent accord, la Commission Paritaire et Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) annule et se substitue à toutes les commissions paritaires pouvant exister au sein de la convention collective nationale du 21 mars 1985 des coopératives agricoles de teillage de lin (IDCC 7007).

Les articles 10 «Commission nationale paritaire de conciliation» et 11 «Commissions paritaires, locales, départementales ou régionales de conciliation» sont abrogés par le présent accord.

Le présent accord constitue une annexe aux dispositions de Convention collective nationale du 21 mars 1985 des coopératives agricoles de teillage de lin.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 21 mars 1985 des coopératives agricoles de teillage de lin (IDCC 7007)

Article 2

Création - Adresse - Secrétariat - Composition - fonctionnement de la CPPNI

2.1

Création de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

En application de l'article L. 2232-9 du Code du travail, il est créé une Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) dans la Branche.

2.2

Adresse et Secrétariat de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Adresse postale : CPPNI Coopératives de teillage de lin 62 Quai Gaston Boulet 76000 Rouen

Adresse électronique : cppni7007.coopslin@orange.fr

Le secrétariat de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation est assuré par la Festal sise également 62 Quai Gaston Boulet 76000 Rouen.

Tout éventuel changement d'adresse devra être notifié par la CPPNI au Ministère chargé du travail.

La Festal assurant le secrétariat de la CPPNI est chargée à ce titre :

- de la réception des diverses demandes de négociation, d'interprétation, de conciliation, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI
- de la réception des conventions et accords d'entreprise visés à l'article 6 ci-après, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI
- de l'envoi aux partenaires sociaux membres de la CPPNI des convocations et documents nécessaires à la tenue des réunions
- de la rédaction des comptes rendus et procès-verbaux des réunions de la CPPNI et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI
- de la préparation du rapport annuel d'activité prévu par l'article 5 ci-après, en vue de sa validation par la CPPNI puis de sa transmission à l'Administration.

Les membres de la CPPNI devront observer la confidentialité des échanges et documents des réunions de la CPPNI qui auront été précisés et libellés comme tels en séance.

2.3

Composition et fonctionnement de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Composition

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est composée :

- d'un collège «salariés» comprenant 3 membres par organisation syndicale représentative au niveau de la Branche, dans la limite de 2 salariés selon les dispositions de l'article 7 «Participation aux commissions et frais engagés par les salariés» de la Convention Collective Nationale des coopératives de teillage de lin ;
- d'un collège «employeurs» comprenant un nombre égal de représentants de l'organisation patronale, de façon à ce que le nombre de représentants du collège «employeurs» soit identique à celui du collège «salariés».

Les règles de prise en charge des frais de déplacement de la délégation syndicale sont celles visées à l'article 7 «Participation aux commissions et frais engagés par les salariés» de la Convention Collective Nationale des coopératives de teillage de lin.

Périodicité des réunions

En application de l'article L. 2232-9-III, la CPPNI se réunit au moins trois fois par an dans le cadre des négociations périodiques obligatoires de Branche prévues par la loi.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, la CPPNI établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes de négociations envisagés, en cohérence avec les obligations légales et les objectifs de négociation.

Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de la CPPNI est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l'année. Il est le cas échéant complété, notamment concernant d'éventuelles questions d'interprétation soumises à la CPPNI ou de demande de conciliation.

Convocations

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés, par le secrétariat de la CPPNI, par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours calendaires avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

Procès-Verbal

Il est établi un procès-verbal de réunion, transmis aux membres de la CPPNI par le secrétariat de la CPPNI et qui sera approuvé à la prochaine réunion.

Article 3

Missions générales de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation exerce les missions d'intérêt général 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 ;
- Négocier au niveau de la Branche les accords notamment dans les conditions visées au chapitre I^{er} du titre IV du Livre II de la seconde partie du code du travail, qui définit l'objet et la périodicité des négociations obligatoires de Branche et professionnelle, et établir son calendrier de négociation ;
- Établir un rapport annuel d'activité (dont le contenu est détaillé à l'article 5 du présent accord).

Article 4

Missions d'interprétation et de conciliation de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation

4.1

Missions d'interprétation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation exerce les missions d'interprétation suivantes :

- Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
- Se prononcer sur l'interprétation d'une stipulation de la Convention collective des coopératives agricoles de tissage de lin et de ses avenants ou d'un accord de branche à la demande d'une organisation syndicale ou patronale ou émanant d'un salarié ou d'un chef d'entreprise (employeur)

4.2

Missions de conciliation

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation peut aussi être saisie dans le cadre d'une mission de conciliation.

Elle a pour rôle, lorsqu'elle est saisie, de donner un avis sur les difficultés collectives d'application de la présente convention collective et/ou des accords de branche passés dans la branche et d'en rechercher le règlement.

D'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, la Commission pourra faire appel à un ou plusieurs experts.

Elle est saisie dans les conditions visées à l'article 4.3 du présent article

4.3

Saisine de la Commission d'une question d'interprétation ou d'une demande de conciliation

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche ou toute demande de conciliation est portée à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation ou à conciliation afin que la demande soit examinée par la CPPNI à l'occasion de sa prochaine réunion et, en tout état de cause, dans un délai de 3 mois à compter de la saisine. La question est au besoin ajoutée à l'ordre du jour fixé lors de la précédente réunion.

Le secrétariat de la CPPNI transmet aux membres de la CPPNI une copie de la saisine.

Les décisions d'interprétation et de conciliation (ou non conciliation) sont prises à la majorité absolue des membres présents à la réunion de la CPPNI.

Selon l'objet de la saisine, elles feront l'objet :

- d'un procès-verbal d'interprétation qui vaudra avenant interprétatif ayant la même valeur que les clauses des textes conventionnels de la Branche
- d'un procès-verbal de conciliation ou de non conciliation

Toute délibération prise par Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation sera notifiée à l'organisation syndicale, à l'employeur, au salarié ou au juge l'ayant sollicitée, dans un délai de 1 mois à compter

de la réunion au cours de laquelle elle a été prise.

Article 5 **Rapport annuel d'activité**

La CPPNI établit annuellement un rapport d'activité comprenant un bilan des conventions et accords d'entreprise transmis conformément à l'article 6 du présent accord, et une analyse de l'impact de ces conventions et accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

La CPPNI peut formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI verse son rapport annuel d'activité dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Article 6 **Transmission des conventions ou accords d'entreprise à la CPPNI**

En application des dispositions légales en vigueur, les entreprises relevant de la Branche doivent transmettre à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation leurs conventions et accords relatifs :

- À la durée du travail
- Au temps partiel et au travail intermittent
- Aux congés
- Au compte épargne temps

Les conventions et accords doivent être transmis au secrétariat de la CPPNI :

- Par voie dématérialisée à l'adresse numérique suivante : cppni7007.coopslin@orange.fr
- Et par voie postale au secrétariat de la Commission visé à l'article 2.2 du présent accord

La transmission d'une convention ou d'un accord d'entreprise est assurée par la partie la plus diligente. Il lui incombe également d'informer les autres signataires de cette transmission.

Par délégation, le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis dans un délai d'un mois et les transmet aux partenaires sociaux membres de la CPPNI.

Article 7 **Durée - Date d'effet - Révision - Dénonciation**

7.1

Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à partir du jour de son dépôt auprès du Ministère en charge des relations du travail.

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la Branche linière/chanvrerie et son adaptation aux nécessités pratiques et/ou juridiques.

7.2

Dénonciation - Révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Le présent accord pourra faire à tout moment l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'interprétation sera convoquée dans un délai de 2 mois. Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 8 **Dépôt légal et extension**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives

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

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