

Brochure n° 3124

Convention collective nationale

IDCC : 112. – **INDUSTRIE LAITIÈRE**

AVENANT N° 6 DU 29 JUIN 2006
À L'ANNEXE II DE LA CONVENTION COLLECTIVE
PORTANT SUR LA RECODIFICATION
NOR : *ASET0750189M*
IDCC : 112

Entre :

La fédération nationale de l'industrie laitière,

D'une part, et

La CSFV-CFDT ;

La FGA-CFDT ;

La FGTA-FO ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

La présente annexe, conclue en application de la convention collective nationale de l'industrie laitière, signée à Paris, le 20 mai 1955, a pour objet de fixer les règles particulières applicables aux rapports entre les employeurs, d'une part, et les cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens des entreprises de l'industrie laitière, énumérées aux articles 1.2 et 1.3 des dispositions communes, d'autre part.

Article 2

Bénéficiaires

La présente annexe s'applique aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens dont les fonctions et qualifications se trouvent définies par les

dispositions de l'annexe III de la convention collective nationale de l'industrie laitière, non compris les positions supérieures définies par cette dernière annexe, étant entendu que les dispositions applicables à ces postes sont au moins égales à celles définies à la présente convention.

Article 3

Engagement

Tout engagement sera confirmé par une notification écrite stipulant notamment :

- la date d'entrée ;
- l'emploi exercé, le lieu de travail et le coefficient afférent à l'emploi ;
- la durée de la période d'essai ;
- le salaire et ses modalités ;
- les autres clauses particulières éventuelles.

Article 4

Période d'essai

1. La durée de la période d'essai est fixée à :
 - 1 mois pour les agents de maîtrise et techniciens classés dans les catégories dont le coefficient est inférieur à 210 ;
 - 2 mois pour les autres agents de maîtrise et techniciens ;
 - 3 mois pouvant être exceptionnellement portés à 4, 5 ou 6 mois, selon accord écrit entre les parties, pour les cadres et ingénieurs.

2. Pendant la période d'essai, les parties pourront résilier le contrat avec un préavis de 3 jours pour les agents de maîtrise et techniciens, et 1 semaine pour les cadres et ingénieurs, ce dernier préavis étant porté à 15 jours lorsque la période d'essai est supérieure à 3 mois.

En cas de faute grave, il sera mis fin immédiatement à la période d'essai.

3. En cas de promotion entraînant une modification du contrat de travail, une période probatoire pourra être prévue, dont la durée sera celle prévue par le 1^{er} alinéa du présent article.

Article 5

Contrat de travail à durée déterminée

Les contrats à durée déterminée appliqués aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens sont régis par les dispositions des articles L. 122-1-1 et suivants du code du travail.

Article 6

Contestation sur classification

1. Les contestations individuelles concernant l'application de la classification pourront être soumises, à la diligence de l'un des intéressés, à une commission comprenant 2 représentants des employeurs et 2 représentants des salariés.

2. Les représentants seront choisis respectivement par chacune des parties intéressées dans un délai maximum de 1 mois, sur une liste qui leur sera adressée par le secrétariat de la commission. Les listes seront établies par la FNIL, d'une part, et les organisations de salariés, d'autre part.

3. La commission appréciera sur pièces, mais pourra entendre les parties si elle le juge utile. Elle donnera un avis motivé.

Article 7

Durée, organisation du travail et rémunération de l'encadrement

L'ensemble des catégories de personnel doit pouvoir bénéficier d'une amélioration de ses conditions de travail et de vie, ainsi que des perspectives d'amélioration de la situation de l'emploi. Il importe cependant de prendre en compte les contraintes spécifiques liées à certaines fonctions, dont la mission est largement indépendante d'un horaire imposé et contrôlé par l'employeur, et de déterminer des modalités adaptées à ces catégories. C'est notamment le cas de l'encadrement et du personnel non sédentaire, en particulier des forces de vente.

La forfaitisation, assortie d'un suivi des horaires, la mise en place de la réduction du temps de travail qui, pour l'encadrement, doit être prioritairement envisagée sous forme de journées complètes, ainsi que le développement d'une gestion pluriannuelle du temps de travail que permet le compte épargne-temps, constituent les principales opportunités permettant à la démarche proposée de devenir un projet mobilisant l'ensemble de l'entreprise.

1. A l'exception des cadres dirigeants, l'ensemble des catégories de personnel, y compris les membres de l'encadrement, sont soumises aux dispositions du titre I^{er} et aux chapitres préliminaires I^{er} et II du livre II du code du travail.

On désigne par cadres dirigeants les mandataires sociaux et les cadres répondant conjointement aux 4 critères suivants :

- cadres bénéficiant au moins du coefficient 700 de la convention collective ;
- cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- cadres qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- cadres qui perçoivent une rémunération supérieure à la RAM du coefficient le plus élevé de la convention collective, majorée de 25 %.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions, applicables au personnel d'encadrement autre que les cadres dirigeants, sont précisées comme suit :

2. Le personnel d'encadrement, dont la durée du temps de travail peut être prédéterminée, occupé selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe, auquel il est intégré, est soumis aux dispositions générales relatives à la durée du travail.

3. Le personnel d'encadrement, ainsi que le personnel employé dans des emplois spécifiques, pour lesquels la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée et qui ne peuvent donc être soumis à un horaire collectif,

doivent également bénéficier d'une réduction effective de leur durée du travail. A cet effet, les partenaires sociaux sont invités à étudier les possibilités de prise en compte des contraintes inhérentes à leur emploi. Les catégories de salariés concernés relèvent des emplois soumis à des variations d'horaires non prévisibles et nécessitant une certaine liberté dans l'organisation du temps de travail, c'est notamment le cas du personnel non sédentaire.

Leur durée du travail pourra être fixée par des conventions individuelles de forfait, qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

En cas de choix d'une convention annuelle de forfait, 2 types de forfait sont proposés aux entreprises et aux salariés concernés : le forfait avec référence à un horaire annuel et le forfait en jours.

4. La convention individuelle de forfait écrite avec référence à un horaire annuel, applicable aux catégories de salariés définies ci-dessus, fixera la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi. Celle-ci ne pourra excéder 1 911 heures par an. Il est précisé qu'il s'agit ici d'un plafond susceptible d'être réduit par accord collectif ou individuel.

En contrepartie, les collaborateurs concernés bénéficieront :

- d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à la RAM de la catégorie majorée de 25 %. Ce complément de rémunération pourra, par accord d'entreprise ou d'établissement, prendre en partie la forme d'un repos compensateur ;
- et d'une réduction du temps de travail de 12 jours par rapport à la durée collective de travail de référence, sous forme de repos compensateur forfaitaire, susceptible d'être affecté à un compte épargne-temps, dans les conditions définies à l'article L. 227-1 du code du travail (dans la plupart des entreprises de l'industrie laitière, la durée collective de travail de référence s'établit présentement à 227 jours).

Outre le respect des dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et au nombre de jours travaillés dans la semaine, ce type de forfait restera soumis aux dispositions conventionnelles relatives aux limites conventionnelles journalières et hebdomadaires de travail.

Ce forfait doit être accompagné d'un mode de suivi de la durée réelle de travail. Ce suivi peut être effectué par le salarié, sous la responsabilité de l'employeur. Les heures d'absence non indemnisées survenant pendant les horaires imposés sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise. Le choix de cette option en cours de contrat de travail ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire était fixé.

5. La convention individuelle de forfait écrite en jours, applicable aux catégories de salariés définies ci-dessus, devrait plus spécifiquement être envisagée pour les collaborateurs occupant des fonctions de responsabilité, autonomes dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir la mission qui leur est confiée. La convention fixera le nombre de jours travaillés, qui ne pourra excéder 215 jours. Il est précisé qu'il s'agit ici d'un plafond susceptible d'être réduit par accord collectif ou individuel. Les journées et demi-journées travaillées, ainsi que les journées et demi-journées de repos, seront décomptées sur une base identique correspondant à 1/215

pour les journées de travail ou de repos et 1/430 pour les demi-journées de travail ou de repos. L'employeur veillera à la tenue d'un document de relevé de ces éléments.

Les journées et demi-journées de repos résultant de ce temps de travail réduit seront prises suivant un calendrier établi par l'employeur, prenant en compte le choix du salarié pour au moins 20 % d'entre elles. Celles-ci seront en outre susceptibles d'être affectées à un compte épargne-temps, dans les conditions définies à l'article L. 227-1 du code du travail.

Les collaborateurs concernés bénéficieront en outre d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à la RAM de la catégorie majorée de 25 %. Ce complément de rémunération pourra, par accord d'entreprise ou d'établissement, prendre en partie la forme d'un repos compensateur.

Ce type de forfait restera soumis au respect des dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et au nombre de jours travaillés dans la semaine. Dans le souci de veiller conjointement à la santé de cette catégorie de personnel et à l'efficacité de l'entreprise, il est précisé que sa durée journalière de travail ne devrait pas excéder 10 heures.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune absence inférieure à une journée entière ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel susceptible d'affecter l'entreprise.

Le choix de cette option en cours de contrat de travail ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire était fixé.

Ces dispositions nouvelles seront prises en compte pour l'établissement des bilans sociaux d'entreprises et d'établissements et dans l'enquête des données sociales de la branche, permettant un suivi annuel, tant au niveau des comités d'entreprise et d'établissement qu'à celui de la commission nationale paritaire. Par ailleurs, un point trimestriel pourra utilement être effectué au sein des comités d'établissement.

6. Les dispositions conventionnelles du présent article doivent être complétées par les dispositions légales postérieures relatives à la journée de solidarité (cf. art. L. 212-16 du code du travail).

Article 8

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté, décomptée en dehors du salaire individuel, est accordée aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens. A défaut de dispositions plus favorables en valeur absolue s'y substituant, elle est déterminée suivant le « barème des primes d'ancienneté conventionnelle » qui fait l'objet de l'annexe I *ter* de la présente convention.

Ce barème est revalorisé suivant les évolutions négociées de la ressource annuelle minimale (RAM).

Article 9

Rappel pendant les congés payés

Dans les cas exceptionnels où un cadre, ingénieur de maîtrise ou technicien absent pour congés payés serait rappelé pour des besoins impérieux de

service, il lui sera accordé un congé supplémentaire de 2 jours par tranche de rappel de 4 jours, augmenté des délais de route, et les frais occasionnés par ce déplacement lui seront remboursés.

Article 10

Modulation de l'horaire de travail effectif

Le personnel d'encadrement bénéficie, selon les spécificités qui lui sont propres, notamment en matière d'organisation du travail, d'heures supplémentaires et de rémunération forfaitaire, des dispositions communes de la convention collective relatives à la modulation.

Les modalités pratiques de la mise en œuvre sont déterminées au niveau de l'établissement ou de l'entreprise avec les représentants du personnel.

Article 11

Indemnisation de la maladie et des accidents

1° En cas de maladie ou accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, le cadre, l'ingénieur, l'agent de maîtrise ou le technicien bénéficiera d'une indemnisation, sur la base de son salaire brut, à condition de compter au moins 1 an d'ancienneté.

Toutefois, l'ancienneté minimale est ramenée à :

- 6 mois en cas de maladie et accident de trajet, avec hospitalisation ;
- 2 mois en cas d'accident ou de maladie professionnelle sans hospitalisation.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec hospitalisation.

Il sera indemnisé sur la base de son salaire brut aux taux suivants :

INDEMNISATION DE LA MALADIE ET DES ACCIDENTS				
ANCIENNETÉ	MALADIE et trajet sans hospitalisation	MALADIE et trajet avec hospitalisation	ACCIDENT du travail sans hospitalisation	ACCIDENT du travail avec hospitalisation
De 0 à 2 mois	Néant	Néant	Néant	1 mois à 100 % 5 mois à 90 %
De 2 à 6 mois			1 mois à 100 %	
De 6 mois à 1 an		1 mois à 100 %	5 mois à 90 %	
De 1 à 3 ans	1 mois à 100 % 4 mois à 80 %	5 mois à 90 %		
De 3 à 5 ans	2 mois à 100 % 3 mois à 80 %		2 mois à 100 % 4 mois à 90 %	

INDEMNISATION DE LA MALADIE ET DES ACCIDENTS				
ANCIENNETÉ	MALADIE et trajet sans hospitalisation	MALADIE et trajet avec hospitalisation	ACCIDENT du travail sans hospitalisation	ACCIDENT du travail avec hospitalisation
De 5 à 10 ans	3 mois à 100 %		3 mois à 100 %	
	2 mois à 80 %		3 mois à 90 %	
	1 mois à 50 %			
De 10 à 15 ans	3 mois à 100 %		3 mois à 100 %	
	2 mois à 80 %		3 mois à 90 %	
	2 mois à 50 %		1 mois à 50 %	
Les durées sont prolongées de 1 mois supplémentaire à 50 % par tranche de 5 ans d'ancienneté au-delà de 15 ans.				

2° Par salaire brut, il faut entendre tous les éléments de salaire brut soumis à cotisations sociales que le salarié aurait perçus s'il avait continué à travailler, à l'exception des éléments de salaire à caractère exceptionnel et des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

3° De cette indemnisation, l'employeur déduira la valeur des indemnités journalières auxquelles les intéressés ont droit soit au titre de la sécurité sociale ou du régime de retraite et de prévoyance des cadres pour la partie facultative, soit au titre de tout autre régime de prévoyance, mais dans ce dernier cas, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

4° En tout état de cause, cette indemnisation ne doit pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

5° Si plusieurs arrêts de travail sont accordés au cours des 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée d'indemnisation à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début du premier arrêt.

Article 12

Maternité. – Adoption

Le personnel féminin visé par la présente annexe, à condition de compter au moins 3 années d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiera du maintien de son salaire pendant la période légale du congé de maternité ou d'adoption sous déduction des prestations prévues à l'article 11.3° ci-dessus.

Article 13

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Toute rupture du contrat de travail est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. Lorsque la rupture est le fait de l'employeur, elle est régie par les articles L. 122-4 et suivants du code du travail.

Article 14

Préavis

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque sera dans tous les cas, sauf faute grave, de :

- 1 mois pour les agents de maîtrise et techniciens au-dessous du coefficient 210. Toutefois, lorsque l'intéressé a au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis dû est de 2 mois en cas de licenciement ;
- 2 mois pour les autres agents de maîtrise et techniciens ;
- 3 mois pour les cadres et ingénieurs.

Article 15

Indemnité de licenciement

1. Une indemnité de licenciement distincte du préavis est allouée aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens licenciés, sauf faute grave de leur part, et à la condition qu'ils comptent au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise en qualité de cadre, ingénieur, agent de maîtrise ou technicien, et soient âgés de moins de 65 ans au jour du licenciement.

2. Cette indemnité est ainsi calculée :

- 1/30 du salaire annuel par année d'ancienneté dans l'entreprise en qualité de cadre, ingénieur, agent de maîtrise ou technicien avec un maximum de 30/30.

En cas d'années incomplètes, le calcul sera fait *pro rata temporis*.

3. Le salaire annuel retenu sera le meilleur des 3 dernières années comprenant les primes, gratifications, à l'exclusion des indemnités ayant incontestablement un caractère bénévole ou exceptionnel. Les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation, résultant des ordonnances de 1959 et de 1967, sont exclues de ce calcul.

4. Pour les cadres, ingénieurs, agents de maîtrise ou techniciens âgés de 50 ans révolus à la date effective de leur départ de l'entreprise, le montant de cette indemnité est majoré comme suit :

- de 50 ans révolus à 55 ans : 50 % ;
- de 55 ans révolus à 60 ans : 35 % ;
- de 60 ans révolus à 65 ans : 20 %.

Le montant total de cette indemnité de licenciement ne peut excéder 45/30 du salaire annuel.

5. L'indemnité de licenciement pourra être versée en une ou plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ de l'entreprise. Ce délai sera porté à 6 mois en cas d'une indemnité égale ou supérieure à 15/30 du salaire annuel.

6. Pour le calcul de cette indemnité, l'ancienneté s'entend de celle qui a été acquise en qualité d'agent de maîtrise, technicien, cadre ou ingénieur à partir de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

7. A cette indemnité, s'ajoutera éventuellement l'indemnité à laquelle l'intéressé pourrait prétendre au titre des années passées dans l'entreprise dans la catégorie « ouvriers employés » antérieurement à sa promotion en qualité de cadre, ingénieur, agent de maîtrise ou technicien. Celle-ci sera calculée dans les conditions prévues par l'article 15.5 des dispositions communes.

Toutefois, par dérogation au § 5 de l'article précité, le salaire à prendre en considération sera le 1/12 de la moyenne pondérée de la ressource annuelle minimale (RAM) afférente au coefficient hiérarchique attribué à l'intéressé avant sa promotion, mais en vigueur pour l'année au cours de laquelle intervient le licenciement.

Les majorations prévues au § 3 de l'article 15.5 des dispositions communes s'entendent, en ce cas, pour l'âge atteint par l'intéressé au moment de sa promotion en qualité de cadre, ingénieur, agent de maîtrise ou technicien.

8. Dans tous les cas, l'indemnité de licenciement sera au moins égale à celle qu'il aurait perçue pour son ancienneté totale depuis sa dernière date d'entrée dans l'entreprise, en application de l'article 15.5 des dispositions communes.

Article 16

Départ ou mise à la retraite

1. L'âge normal de la retraite étant prévu à 65 ans (ou 60 ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale) le contrat de travail du cadre, de l'ingénieur, de l'agent de maîtrise ou du technicien peut être, à partir de cet âge, résilié aux fins de retraite à tout moment par l'une ou l'autre des parties. Le délai de prévenance applicable est de 6 mois en cas de mise à la retraite par l'employeur. En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié, ce délai de prévenance est fixé conformément aux dispositions légales en vigueur.

2. Il est alloué une allocation de fin de carrière au cadre, à l'ingénieur, à l'agent de maîtrise ou au technicien qui prend sa retraite comme prévu à l'alinéa précédent.

Cette allocation est de :

- 1 mois de salaire pour une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 10 ans ;
- 2 mois de salaire pour une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 15 ans ;
- 3 mois de salaire pour une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 20 ans ;
- 4 mois de salaire pour une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 25 ans.

3. Le salaire retenu sera le 1/12 de la rémunération des 12 mois précédant le départ en retraite.

4. Le salarié qui, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de 60 ans pour prendre sa retraite, bénéficie de l'allocation de fin de carrière, calculée comme il est indiqué ci-dessus.

En outre, l'allocation de fin de carrière est régie par les dispositions de l'accord du 5 décembre 2005 relatif au travail des seniors.

5. La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié à partir de 60 ans est régie par les dispositions de l'accord du 11 juillet 2005 relatif à la mise à la retraite dans l'industrie laitière.

Article 17

Inventions

Les conditions de protection et d'indemnisation des inventions faites par un ingénieur ou un cadre sont régies par les dispositions de l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle.

Article 18

Demande d'extension et dépôt

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Il sera déposé à la direction des relations du travail (DRT, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

Article 19

Entrée en vigueur

La présente annexe, qui abroge et remplace les dispositions de l'annexe II à la convention collective nationale de l'industrie laitière conclue le 2 mars 1964 et modifiée par les avenants n° 1 du 27 octobre 1972 à 5 du 1^{er} avril 1986, prendra effet le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 29 juin 2006.

(Suivent les signatures.)