

Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**

IDCC : 112. – **INDUSTRIE LAITIÈRE**

**AVENANT N° 35 DU 5 AVRIL 2007**

**PORTANT MODIFICATIONS DIVERSES**

**NOR : ASET0750625M**

**IDCC : 112**

Entre :

La fédération nationale de l'industrie laitière,

D'une part, et

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV)  
CFTC ;

La fédération générale agro-alimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation,  
des tabacs et des services annexes Force ouvrière (FGTA-FO) ;

La fédération agro-alimentaire (FNAA) CFE-CGC ;

La fédération nationale agro-alimentaire et forestière (FNAF) CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le point 5° de l'article 3.3 (exercice du droit syndical) est complété  
comme suit :

« 5° L'employeur met à la disposition de la section syndicale un local  
aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Ce local peut  
être celui des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise.

Dans le cadre de l'exercice de leur mandat, les organisations syndicales et  
les institutions représentatives du personnel pourront accéder à des moyens  
modernes de fonctionnement et de communication, qui seront définis au  
niveau de l'entreprise. »

## Article 2

Le point 7° de l'article 3.3 (exercice du droit syndical) est supprimé et remplacé par un nouvel article 3.4 intitulé « délégué syndical central d'entreprise » rédigé comme suit :

« Au cas où l'entreprise serait composée d'établissements distincts, un délégué syndical d'établissement pourra, sur proposition de l'organisation syndicale, être désigné comme délégué syndical central d'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, ayant plusieurs établissements, la désignation d'un délégué central pourra être distincte de celle de délégué syndical d'établissement, sur décision de l'organisation syndicale concernée.

Le délégué syndical central bénéficiera, pour l'exercice de son mandat, d'un crédit d'heures de :

- 200 heures par an dans les entreprises de plus de 1 500 salariés ;
- 150 heures par an dans les entreprises de 1 000 à 1 500 salariés ;
- 100 heures par an dans les entreprises de 500 à moins de 1 000 salariés.

Dans les autres entreprises, quel que soit l'établissement auquel il appartient, son crédit d'heures total sera porté à 20 heures par mois. »

En conséquence, l'article 3.4 (fonctions syndicales) devient l'article 3.5 et l'article 3.4.1 (autorisations d'absence) devient l'article 3.5.1.

## Article 3

Il est inséré à la suite de l'article 3.5.1 (autorisations d'absence) un nouvel article 3.5.2 intitulé « détachement » rédigé comme suit :

« En cas de détachement pour l'exercice d'un mandat syndical statutaire, d'une durée maximale de 3 ans, éventuellement renouvelable, le salarié bénéficiera d'une réintégration au sein de l'entreprise dans un emploi équivalent, prioritairement dans l'établissement d'origine. »

En conséquence, l'article 3.4.2 (priorité de réembauchage) devient l'article 3.5.3.

## Article 4

Le titre de l'article 4.3.3 (financement des institutions sociales) est modifié comme suit :

« Financement des activités sociales et culturelles ».

Les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas sont modifiés comme suit :

« Les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, précisées par l'article R. 432-2 du code du travail, concernent plus généralement toute activité non obligatoire légalement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel dans l'entreprise. Leur financement est assuré conformément aux dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail. La contribution de l'employeur devra toutefois

être au moins égale à 0,65 % du montant des rémunérations brutes. L'augmentation de cette contribution de l'employeur s'appliquera à compter du premier exercice suivant l'entrée en vigueur du présent avenant. »

### **Article 5**

L'article 6.1 (révision des salaires minima) est modifié comme suit. A la suite du 1<sup>er</sup> alinéa, est insérée la phrase :

« Cette négociation interviendra dans le courant du mois de juin. »

### **Article 6**

Les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 8.1 (maladie ou accident) sont modifiés comme suit :

« La durée de la protection en cas de suspension du contrat de travail suite à une maladie ou à un accident (hors accident du travail ou maladie professionnelle) est fixée à 2 ans. Durant cette période, les salariés concernés ne pourront être licenciés. Toutefois, pour une même maladie ou accident pendant une période de 10 années à partir de la première constatation, cette durée de protection ne pourra dépasser 2 ans.

Passé cette durée de 2 ans, le licenciement du salarié concerné pourra être prononcé dans le respect des articles L. 122-14 et suivants du code du travail. »

### **Article 7**

Le 5<sup>e</sup> alinéa de l'article 8.2 (indemnisation en cas de maladie ou accident) est modifié comme suit :

« Les allocations journalières seront versées pendant :

- 150 jours en cas de maladie ou d'accident ;
- 180 jours en cas d'accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet), d'hospitalisation et, le cas échéant, de maladie faisant suite à cette hospitalisation (période de convalescence). »

Le 8<sup>e</sup> alinéa de ce même article est modifié comme suit :

« Les allocations journalières assureront, y compris les indemnités versées soit par la sécurité sociale, soit au titre de tout autre régime de prévoyance, mais dans ce cas pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur, une indemnisation sur la base de :

- 90 % du salaire brut de l'intéressé en cas d'accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet), de maladie professionnelle, de maladie avec hospitalisation ou de maladie faisant suite à cette hospitalisation (période de convalescence) ;
- 80 % du salaire brut de l'intéressé en cas de maladie sans hospitalisation. »

### **Article 8**

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 11.4 (travail du dimanche) est modifié comme suit :

« Les heures travaillées le dimanche seront majorées de 80 %. Cette majoration est établie sur le salaire réel de base brut du salarié. »

### **Article 9**

Le point 2 de l'article 11.5 (jours fériés) est modifié comme suit :

« 2. Les heures travaillées les autres jours fériés, c'est-à-dire le 1<sup>er</sup> janvier, les lundis de Pâques et de Pentecôte, le 8 Mai, l'Ascension, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre et Noël seront majorés de 100 %. Cette majoration est établie sur le salaire réel de base brut du salarié. »

### **Article 10**

Le point 1 de l'article 12.2 (modification du contrat de travail pour inaptitude d'ordre médical) est modifié comme suit :

« 1. Lorsqu'un salarié âgé de 55 ans révolus ou comptant 25 ans d'ancienneté de présence dans l'entreprise est reclassé à l'initiative de l'employeur à un poste de coefficient inférieur, suite à une inaptitude d'ordre médical, son salaire et son coefficient lui sont maintenus. »

### **Article 11**

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 12**

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

Fait à Paris, le 5 avril 2007.

(Suivent les signatures.)