

Convention collective nationale

IDCC : 7007. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE TEILLAGE DU LIN**
(21 mars 1985)

(Etendue par arrêté du 26 août 1985,
Journal officiel du 5 septembre 1985)

AVENANT N° 34 DU 21 DÉCEMBRE 2007

NOR : *AGRS0897017M*
IDCC : 7007

Entre :

La fédération syndicale du teillage agricole du lin (FESTAL),

D'une part, et

La CFTC Agri ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

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

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire
(UNSA2A),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} est annulé et remplacé par la disposition suivante :

« 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 SICA 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

Le paragraphe 2 de l'article 3 est annulé et remplacé par la disposition suivante :

« 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 de 1 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 de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément à l'article L. 132-8, alinéa 3, du code du travail. »

Article 3

L'article 5 est annulé et remplacé par un nouvel article 5 ainsi rédigé :

Article 5

Principes de non-discrimination

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 mœurs, 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. Egalité 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 suivants 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 4

Il est créé un article 5 *bis* dont la rédaction est la suivante :

Article 5 bis

Liberté syndicale

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 5

L'article 6 est modifié comme suit :

L'alinéa 5 de l'article 6 est supprimé.

L'alinéa 4 ainsi que le *d* et le *e* de l'alinéa 6 de l'article 6 Délégués syndicaux de la convention collective nationale sont annulés et remplacés par la disposition suivante :

Alinéa 4 : « 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. »

Alinéa 6 *d* : « 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 de 1 heure payée par mois, prise sur le temps de travail, après accord avec la direction sur les dates et heures. »

Alinéa 6 *e* : « 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. »

Article 6

L'article 7 de la convention collective nationale et son intitulé sont annulés et remplacés par la disposition suivante :

Article 7

Participation aux commissions et frais engagés par les salariés

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 employeurs et du collège salariés,

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 SNCF 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 une limite de 2 salariés par organisation syndicale, sera assurée par la FESTAL.

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. A défaut, les salariés informeront leur employeur dès la réception de leur convocation.

Article 7

L'article 8 est annulé et remplacé par la disposition suivante :

« La grève est la cessation collective et concertée du travail en vue d'ap-puyer des revendications professionnelles.

Ainsi, pour qu'un arrêt de travail soit qualifié de grève et relève de l'exer-cice normal du droit de grève, il faut donc la réunion de 3 éléments : la ces-sation du travail, la concertation des salariés et des revendications profes-sionnelles.

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 8

L'article 13 est annulé et remplacé par la disposition suivante :

« 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 sala-riés 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 9

L'article 14 est annulé et remplacé par la disposition suivante :

« Conformément aux dispositions des articles L. 432-1 et suivants, 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 10

Il est créé un article 14 *bis* dont la rédaction est la suivante :

Article 14 bis

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

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.

Article 11

L'intitulé du chapitre V est annulé et remplacé par :

TITRE V

EMBAUCHE. – ESSAI. – CONTRAT D'ENGAGEMENT

Article 12

L'article 15 est annulé et remplacé par la disposition suivante :

Article 15

Besoins en personnel

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 13

Le dernier alinéa de l'article 16 est annulé et remplacé par la disposition suivante :

« Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible, sous réserve de prévenir l'autre partie en respectant les délais 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.

Il est précisé que les dispositions conventionnelles relatives à la période d'essai de la catégorie cadres sont regroupées à l'article 6 de l'annexe II Cadres. »

Article 14

L'article 18 ainsi que son intitulé sont annulés et remplacés par la disposition suivante :

Article 18

Embauche

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 2 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 15

L'alinéa 1^{er} de l'article 19 est annulé et remplacé par la disposition suivante :

« Les entreprises pourront recourir à du personnel sous contrat à durée déterminée dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 16

L'article 20 est annulé et remplacé par la disposition suivante :

« 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 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. »

Article 17

Il est créé un nouvel article 21 dont la rédaction est la suivante :

Article 21

Classification

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 18

L'article 22 *bis* est abrogé.

Il est créé un nouvel article 23 dont la rédaction est la suivante :

Article 23

Remplacement temporaire

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 19

L'alinéa 1^{er} de l'article 33 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« 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. »

Article 20

Il est précisé à l'en-tête du chapitre VII Cessation du contrat les dispositions suivantes :

« Les dispositions des articles 34 à 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 21

L'article 34 ainsi que son intitulé sont annulés et remplacés par la rédaction suivante :

Article 34

Préavis suite à démission ou licenciement

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 (*) catégorie	MOINS DE 6 MOIS	ENTRE 6 MOIS et 2 ans	PLUS DE 2 ANS
Ouvriers	1 semaine	1 mois	2 mois
Employés	1 mois	1 mois	2 mois
TAM	3 mois	3 mois	3 mois
(*) Telle que définie et prévue selon l'article L. 122-26 du code du travail.			

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'incapacité physique sans qu'il soit possible de procéder à un reclassement, cet article est sans objet.

Article 22

L'alinéa 1^{er} de l'article 35 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« 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. »

Article 23

L'article 36 est annulé et remplacé par la disposition suivante :

« 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 1 mois de traitement augmentée de 1 demi-mois par période supplémentaire de 3 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 », on 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 24

Le point 1 de l'article 37 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Départ volontaire du salarié

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 :

- 1 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. »

Le point 2 de l'article 37 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

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. »

Le point 3 Licenciement de l'article 37 Départ et mise à la retraite de la convention collective nationale est abrogé.

Article 25

L'article 41 est annulé et remplacé par la disposition suivante :

« A 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'événement :

- 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 ascendants, descendants frère, sœur, beau-frère, belle-sœur : 1 jour. »

Article 26

L'intitulé de l'article 43 est annulé et remplacé par le titre suivant :

Article 43

Congé de naissance, congé paternité et autres congés familiaux

Il est également créé un alinéa 3 à l'article 43 dont la rédaction est la suivante :

« 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 suivants, les salariés peuvent bénéficier des congés pour enfants malades et des congés parentaux d'éducation. »

Article 27

L'article 44 est annulé et remplacé par la disposition suivante :

« 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. »

Article 28

L'article 45 est annulé et remplacé par la disposition suivante :

Article 45

Absences

Toute absence doit être autorisée ou motivée. Toute absence non indemniée 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 29

L'article 46 et son intitulé sont annulés et remplacés par la disposition suivante :

Article 46

Appel de préparation à la défense et rappel

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 30

L'article 47 est abrogé.

Article 31

L'article 49 est annulé et remplacé par la disposition suivante :

« 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 48 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 absences 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 2 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.

A 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 32

Le point C de l'article 50 est annulé et remplacé par la disposition suivante :

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

Article 33

L'article 53 est annulé et remplacé par la disposition suivante :

Article 53

Dispositions particulières aux jeunes

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

Article 34

Dans un souci de meilleure lisibilité de la présente convention collective nationale, sont ainsi libellés les articles 50, 51 et 52 :

Article 50

Garanties de ressources en cas de maladie ou d'accident

Article 51

Indemnisation maximale

Article 52

Condition de versement des prestations

Article 35

Compte tenu de l'abrogation, par les avenants n^{os} 28 et 29 du 8 juillet 2005, de l'annexe I Ouvriers, du 2^e alinéa de l'article 1^{er}, des articles 2, 3, 6 et 7 de l'annexe II Employés, techniciens et agents de maîtrise, des articles 2, 3, 4, 5, 10 et 11 de l'annexe III Ingénieurs et cadres de la convention collective nationale, il s'ensuit que l'annexe II Employés, techniciens et agents de maîtrise devient l'annexe I et s'intitule : annexe I Techniciens-agents de maîtrise.

Les articles suivants de l'annexe II devenue annexe I Techniciens-agents de maîtrise sont identifiés de la façon suivante :

- l'article 1^{er} Champ d'application demeure inchangé ;
- l'article 4 devient l'article 2 Durée du travail ;
- l'article 5 devient l'article 3 Retraite complémentaire et prévoyance ;
- l'article 8 devient l'article 4 Priorité d'emploi.

Le chapitre II et son intitulé sont abrogés de la nouvelle annexe I Techniciens-agents de maîtrise.

L'intitulé du chapitre III est abrogé.

L'article 1^{er} Champ d'application de l'annexe II devenue annexe I Techniciens-agents de maîtrise est annulé et remplacé par la disposition suivante :

« 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. »

L'annexe III Ingénieurs et cadres devient l'annexe II et s'intitule annexe II Cadres.

Le chapitre III de la nouvelle annexe II Cadres est abrogé.

L'intitulé du chapitre II de la nouvelle annexe II Cadres est abrogé.

Les articles suivants de l'annexe III devenue annexe II Cadres sont identifiés de la façon suivante :

- l'article 1^{er} Champ d'application reste inchangé ;
- l'article 2 Classification devient l'article 2 Rémunération ;
- l'article 6 devient l'article 3 Durée du travail ;
- l'article 7 devient l'article 4 Régime complémentaire et prévoyance ;
- l'article 8 devient l'article 5 Frais de déplacement ;
- l'article 9 devient l'article 6 Engagement ;

- les articles 10 et 11 supprimés par avenant n° 29 du 8 juillet 2005 sont remplacés par un article 7 Période d'essai ;
- l'article 12 devient l'article 8 Priorité d'emploi ;
- l'article 13 devient l'article 9 Secret professionnel ;
- l'article 14 devient l'article 10 Changement de résidence ;
- l'article 15 devient l'article 11 Préavis suite à démission et licenciement ;
- l'article 16 devient l'article 12 Absence pour la recherche d'emploi ;
- l'article 17 devient l'article 13 Indemnité de licenciement ;
- l'article 18 devient l'article 14 Départ et mise à la retraite ;
- l'article 19 devient l'article 15 Maladie et accident ;
- l'article 20 devient l'article 16 Congés maternité ;
- l'article 21 devient l'article 17 Congés annuels ;
- l'article 22 devient l'article 18 Congés de formation ;
- l'article 23 devient l'article 19 Reprise d'ancienneté.

L'annexe IV Classification des postes ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres devient l'annexe III Classification des postes ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

L'annexe V Grille d'attribution des coefficients hiérarchiques devient l'annexe IV Grille d'attribution des coefficients hiérarchiques.

Article 36

Au sein de la nouvelle annexe II Cadres, il est procédé aux modifications suivantes :

Toutes les mentions au terme « Ingénieur » sont supprimées.

L'article 1^{er} Champ d'application de l'annexe III devenue annexe II Cadres est annulé et remplacé par la disposition suivante :

« 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. »

Il est créé un article 2 Rémunération au sein de la nouvelle annexe II Cadres dont la rédaction est la suivante :

« 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 X valeur monétaire du point cadre. »

L'alinéa 3 de l'article 6 Engagement (ancien article 9) de la nouvelle annexe II Cadres est abrogé.

Le nouvel article 7 Période d'essai de la nouvelle annexe II Cadres est modifié, en application de l'avenant n° 29 du 8 juillet 2005, comme suit :

« 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 de 1 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. »

L'intitulé et l'alinéa 1^{er} de l'article 11 (ancien article 15) Congédiement. – Délai congé ou préavis de la nouvelle annexe II Cadres sont annulés et remplacés par :

Article 11

Préavis suite à démission ou licenciement

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. »

Les alinéas 1 et 5 de l'article 12 (ancien article 16) Absence pour la recherche d'emploi de la nouvelle annexe II Cadres sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement, les cadres sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour, dans la limite de 60 heures. Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au cadre licencié.

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. »

Les 2 derniers alinéas du point 1 de l'article 14 (ancien article 18) Départ volontaire du salarié de la nouvelle annexe II Cadres sont modifiés comme suit :

« 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.

La durée du préavis dû par le salarié est de 2 mois. »

Le point 2 Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur de l'article 14 (ancien article 18) de la nouvelle annexe II Cadres est annulé et remplacé par ce qui suit :

« 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. »

Le point 3 Licenciement de l'article 14 (ancien article 18) Départ et mise à la retraite de la nouvelle annexe II Cadres est abrogé.

Les alinéas 1 et 2 de l'article 17 (ancien article 21) Congés annuels de la nouvelle annexe II Cadres sont annulés et remplacés par la disposition suivante :

« 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 3 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 8 ans en qualité de cadre au 31 mai dans l'année en cours : 6 jours ouvrables. »

Article 37

Il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent avenant par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 38

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 décembre 2007.

(Suivent les signatures.)