

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° 36 DU 17 JUILLET 2008

NOR : *AGRS0897123M*
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,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est créé un article 32 *bis* dont la rédaction est la suivante :

« Article 32 *bis*

Astreintes

1. Champ d'application

Le présent article 32 *bis* « 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 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, 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.

A 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 15 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 3 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 de 1 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 32 *bis* ne peuvent se substituer à des accords existants plus favorables aux salariés concernés.

12. Clause de non-dérogation

Aucune dérogation au présent article 32 *bis* « Astreintes » offrant aux salariés des garanties d'un niveau inférieur ne pourra être conclue par accord d'entreprise.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dont l'entrée en application se fera le premier jour du mois civil suivant la signature du présent avenant.

Fait à Paris, le 17 juillet 2008.

(Suivent les signatures.)