

Brochure n° 3026

Convention collective nationale

IDCC : 2728. – **SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET RAFFINERIES DE SUCRE**

AVENANT N° 2 DU 4 MAI 2009
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NOR : *ASET0950665M*
IDCC : 2728

PARTIE I

**Modifications à apporter à la convention collective nationale
du 31 janvier 2008 en vue de son extension**

PRÉAMBULE

Afin de prendre en compte les impacts des lois des 25 juin et 20 août 2008, le SNFS et la CSRCSF, d'une part, et les organisations syndicales signataires de la convention collective du 31 janvier 2008, d'autre part, ont souhaité proposer à la direction générale du travail le présent avenant n° 2 comportant les modifications suivantes.

Champ d'application du présent avenant

Le champ d'application du présent accord correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage toutes les organisations syndicales d'employeurs (syndicat national des fabricants de sucre de France [SNFS] et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France [CSRCSF]) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'Insee 10.81Z ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Article 1.101

Champ d'application de la convention collective

La partie « Portée de la convention collective » de l'article 1.101 est modifiée de la manière suivante :

« Les dispositions de la présente convention s'impose :

- aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable ;
- sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels à durée déterminée quel qu'en soit le type ou le motif de recours,

et ceci en dehors des règles relatives au temps de travail figurant au titre II de la loi du 20 août 2008. »

Article 4.103

Déplacements et libre circulation

Il est convenu de supprimer le dernier alinéa suivant :

« Selon des modalités à convenir avec les institutions représentatives du personnel, le supérieur hiérarchique doit être prévenu suffisamment à l'avance dans le souci d'organiser le travail et de permettre l'exercice des mandats. »

Article 4.201

Reconnaissance du droit syndical

L'article 4.201 est modifié et complété de la manière suivante :

« L'exercice du droit syndical est reconnu dans les entreprises relevant de la présente convention, en application du code du travail.

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, le nombre étant fixé comme suit :

- entreprise ou établissement comportant de 10 à 499 salariés : 1 délégué ;
- entreprise ou établissement comportant de 500 à 999 salariés : 2 délégués ;
- entreprise ou établissement comportant de 1 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- entreprise ou établissement comportant de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
- entreprise ou établissement comportant plus de 9 999 salariés : 5 délégués. »

Article 4.202

Délégué syndical central

L'article 4.202 est modifié et complété de la manière suivante :

« Article 4.202

Délégué syndical central

Dans les entreprises à établissements multiples de 50 salariés chacun ou plus, les organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions légales ont la possibilité de donner à l'un des délégués syndicaux désignés dans le cadre d'un établissement vocation pour représenter son organisation syndicale au niveau central. Ce délégué syndical central bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical.

Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, ce délégué est institué en plus des désignations locales.

Lorsque celui-ci est distinct des délégués syndicaux d'établissement, il dispose d'un crédit d'heures de délégation de 20 heures par mois.

Lorsque celui-ci exerce le mandat de délégué syndical d'établissement, le crédit total d'heures de délégation pour ces 2 mandats est limité à un plafond de 20 heures pour un effectif au plus de 299 salariés, de 22 heures de 300 à 599 salariés et de 27 heures pour un effectif de 600 salariés et plus. »

Article 4.104

Représentant de la section syndicale

Il est créé un article 4.104 :

« Article 4.104

Représentant de la section syndicale

Dans les entreprises ou établissements de plus de 10 salariés, les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de la section syndicale.

Le représentant de la section syndicale dispose d'un crédit de 4 heures par mois. »

Article 4.301

Elections des délégués

L'article 4.301 est modifié et complété de la manière suivante :

« Pour les élections des délégués du personnel, l'organisation du scrutin a lieu dans les meilleures conditions telles que prévues par le protocole d'accord préélectoral négocié entre :

- la direction ;
- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;
- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel.

Pour être valable, ce protocole d'accord doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation dont notamment les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

Le scrutin se déroule pendant les heures de travail. Toutefois, les salariés ne quittent leur travail que pendant le temps minimum nécessaire au vote. A cet effet, un tour de rôle est établi par la direction. »

Article 4.401

Modalités d'élection

L'article 4.401 est modifié et complété de la manière suivante :

« Pour les élections des représentants du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, l'organisation du scrutin a lieu dans les meilleures conditions telles que prévues par le protocole d'accord préélectoral négocié entre :

- la direction ;
- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;
- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel.

Pour être valable, ce protocole d'accord doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation dont notamment les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

Le scrutin se déroule pendant les heures de travail. Toutefois, les salariés ne quittent leur travail que pendant le temps minimum nécessaire au vote. A cet effet, un tour de rôle est établi par la direction. »

Article 4.403

Activités sociales et culturelles

L'article 4.403 est modifié et complété de la manière suivante :

« Pour l'application des dispositions de la loi concernant le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ou d'établissement, il est convenu que la contribution de l'employeur est au moins égale à 1 % du montant global des salaires payés au cours de l'année précédente.

La contribution de l'employeur ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu. Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise. »

Article 5.103

Application du principe d'égalité de traitement

Sont retirés de la première partie du 1^{er} alinéa les termes « et en tant que de besoin ».

L'article 5.103 devient :

« Les entreprises adhérentes à la présente convention collective veillent au respect de l'égalité de traitement des salariés en matière d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi. Afin d'éviter toute discrimination, elles reconnaissent le droit à un salarié travaillant dans des conditions similaires de percevoir une rémunération égale pour un travail égal.

En conséquence, il est convenu de mettre en œuvre des dispositifs à deux niveaux :

Au niveau de la branche et des entreprises :

Dans le cadre de sa commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANIEF), le SNFS et la CSRCF présentent chaque année un bilan comparé des rémunérations, de la formation et des conditions d'emploi, tel qu'il peut être établi à partir des données fournies par les adhérents.

Si des inégalités étaient constatées, un compte rendu de la réunion comportant un pré-diagnostic serait adressé aux entreprises adhérentes afin que celles-ci puissent identifier les raisons des écarts relevés, engager une négociation destinée à cibler les mesures concrètes permettant d'aboutir à la suppression des écarts salariaux et les mesures de rattrapage individuelles ou collectives qui s'imposent.

Au niveau des salariés :

Les salariés qui estimerait que ce principe n'est pas respecté, en matière salariale, de déroulement de carrière, d'accès à la formation ou de conditions de travail, pourront s'adresser à la direction de leur entreprise ou établisse-

ment afin de présenter leur requête suffisamment documentée. Les directions s'engagent à fournir une réponse motivée dans un délai qui ne pourra être supérieur à 1 mois à dater de la remise du dossier.

Dans la mesure où une discrimination serait avérée, l'entreprise ou l'établissement s'engage sur des mesures permettant de remédier à cette situation. »

Article 6.302

Remplacement d'un salarié absent

L'article 6.302 est supprimé.

Article 6.303

Protection du salarié pendant la maladie

L'article 6.303 est modifié et complété de la manière suivante :

« Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat ne peut intervenir que si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie ou de l'accident et sous réserve des conditions cumulatives prévues par la loi et la jurisprudence. »

Article 6.305

Garantie de salaire

L'article 6.305 est modifié et complété de la manière suivante :

« Les salaires du personnel dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie, accident, maternité, dûment constatés et justifiés par certificat d'arrêt de travail, sont maintenus par l'employeur dans les conditions précisées à la partie complémentaire particulière à la catégorie professionnelle concernée ; pour les cures thermales, il est nécessaire en outre de recueillir l'avis favorable du médecin du travail.

La garantie de salaire définie par le présent article est subordonnée au versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole ; c'est un complément à ces indemnités.

La durée d'indemnisation, comptée à partir du premier arrêt de travail, ne peut excéder au total pour l'année celle des périodes indemnisées définies dans la partie complémentaire particulière à chaque catégorie professionnelle. »

Article 6.501

Délai de prévenance

La formulation « et/ou » est remplacée par la formulation « ou ».

En conséquence, l'article 6.501 est modifié et complété de la manière suivante :

« En fonction des modes ou des circonstances de rupture du contrat de travail, le salarié peut être amené à effectuer un préavis ou observer un délai de prévenance. Les différentes modalités sont définies dans les parties catégorielles (préavis) ou dans les chapitres concernés (délais de prévenance). »

Article 7.101

Application en entreprise

L'article 7.101 est modifié et complété de la manière suivante :

« En l'absence d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, conformément à l'article 1.101 de la présente convention, ce chapitre s'applique directement en entreprise et pour toutes les catégories de personnel ; les modalités de sa mise en application dans l'entreprise sont examinées avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel. »

Article 7.102

Dispositions communes à toutes les catégories de personnel permanent

Le titre est modifié par retrait du mot « permanent ».

Le titre de l'article 7.102 devient :

« Article 7.102

Dispositions communes à toutes les catégories de personnel »

Article 7.102.1

Durée du travail. – Annualisation

Le texte de l'article 7.102.1 est modifié par le retrait du mot « permanent » et devient :

« L'horaire annuel normal du personnel est de 1 593,55 heures (y compris la journée de solidarité), ce qui correspond à une moyenne hebdomadaire conventionnelle de 35 heures. »

Article 7.102.4

Limites pour le décompte individuel des heures supplémentaires

Il est créé un nouvel article 7.102.4, déclassant celui de la version du 31 janvier 2008 en 7.102.6.

« Article 7.102.4

Limites pour le décompte individuel des heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures au-delà de 1 593,55 heures, tel que l'établit le décompte individuel au 31 mai de chaque année et au-delà de l'amplitude maximale de l'horaire affiché. »

Article 7.102.5

Arrivées, absences et départs en cours de période

Il est créé un article 7.102.5, déclassant celui de la version du 31 janvier 2008 en 7.102.7.

« Article 7.102.5

Arrivées, absences et départs en cours de période

En cas d'arrivée, d'absence ou de départ au cours de la période de référence ci-dessus (article 7.102.2), la répartition du travail est appréciée conformément aux règles législatives et réglementaires relatives à la durée du travail et au calcul des heures supplémentaires. »

Article 7.102.6

Programmation indicative des horaires

L'article 7.102.4 de la version du 31 janvier 2008 est numéroté 7.102.6.

« Article 7.102.6

Programmation indicative des horaires

1. La programmation indicative des horaires, tenant compte des charges de travail prévisibles sur l'année, fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement et d'une information des salariés concernés.

Les variations d'horaires liées à des modifications de charges de travail prévisibles font également l'objet de ces consultations et de cette information au moins 1 semaine à l'avance.

2. En cas d'urgence, le délai de prévenance sera adapté aux circonstances. »

Article 7.102.7

Recours au chômage partiel

L'article 7.102.5 de la version du 31 janvier 2008 est numéroté 7.102.7.

« En cours de période, le recours au chômage partiel est possible. Il intervient selon les conditions légales, interprofessionnelles et conventionnelles en vigueur définies à l'article 17.201 et suivants. »

Article 7.108

Conventions de forfait

L'article 7.108 est modifié pour permettre l'application directe.

« a) Conventions de forfait en jours

Les cadres autonomes (visés à l'article 7.107) et le personnel non cadre (visé à l'article 7.106) peuvent bénéficier d'une convention de forfait en jours sur l'année. La durée du travail ne peut dépasser 216 jours sur la période de référence qui s'étend du 1^{er} juin au 31 mai et selon les modalités suivantes :

- respect du repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- respect du repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures à laquelle s'ajoutent les 11 heures du repos quotidien, soit 35 heures consécutives ;
- planification annuelle sur la période de référence du 1^{er} juin au 31 mai en accord avec la hiérarchie ;
- adaptation, le cas échéant, de la planification prévue initialement, notamment afin de respecter la durée annuelle ;
- déroulement d'un entretien annuel avec chaque salarié en forfait en jours portant sur :
 - la charge de travail du salarié ;
 - l'organisation du travail dans l'entreprise ;

- l’articulation et la répercussion de l’activité professionnelle sur la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié.

b) Conventions de forfait en heures :

1. Les cadres autonomes (visés à l’article 7.107) et le personnel non cadre (visé à l’article 7.106) peuvent bénéficier d’une convention de forfait en heures sur l’année pour la période de référence qui s’étend du 1^{er} juin au 31 mai.

2. Les cadres intégrés et le personnel non cadre peuvent bénéficier d’une convention de forfait en heures sur le mois.

Et selon les modalités suivantes :

- respect du repos quotidien d’une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- respect des durées maximales quotidiennes de 10 heures par jour ;
- respect des durées maximales hebdomadaires de 48 heures consécutives sur une semaine isolée et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines ;
- garantie de rémunération : la convention de forfait vise à rémunérer une durée mensuelle ou annuelle de travail intégrant un nombre prédéterminé d’heures supplémentaires. La rémunération du salarié est au moins égale à la rémunération qu’il percevrait s’il n’était pas au forfait, augmentée de la rémunération correspondant au nombre d’heures l’amenant au forfait et des majorations légales pour heures supplémentaires ;
- la durée annuelle à partir de laquelle le forfait est établi est fixée à 1 593,55 heures, soit la durée annuelle conventionnelle ;
- le travail supplémentaire effectué en dépassement de la durée du travail fixée à la convention de forfait donne lieu à une rémunération majorée. Le taux de cette majoration sera déterminé dans un avenant à ladite convention individuelle de forfait et ne pourra être inférieur à 25 %.

Article 7.201

Astreinte

La dernière phrase de l’article 7.201 est supprimée.

L’article 7.201 est modifié de la manière suivante :

« Les contraintes de notre activité conduisent l’employeur à organiser un système d’astreinte pour les salariés concernés. »

Article 7.202

Rémunération de l’astreinte

Il est créé un article 7.202.

« Article 7.202

Rémunération de l’astreinte

Les périodes de disponibilité ouvrent droit au versement d’une indemnité dont les conditions sont fixées au niveau de chaque entreprise en fonction de son organisation.

Le temps d'intervention ainsi que le temps de trajet effectué pour se rendre sur le lieu d'intervention et pour regagner son domicile sont considérés comme du temps de travail effectif, comptés et considérés comme tel. »

Article 7.203

Conditions et organisation de l'astreinte

Il est créé un article 7.203.

« Article 7.203

Conditions et organisation de l'astreinte

Les conditions et modes d'organisation des astreintes sont fixés par les entreprises après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement (ou des délégués du personnel s'ils existent). »

Article 7.204

Programmation de l'astreinte

Il est créé un article 7.204.

« Article 7.204

Programmation de l'astreinte

La programmation individuelle des périodes d'astreinte fait l'objet d'une planification annuelle. Elle 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. »

Article 9.106

Révision des salaires et négociation annuelle

L'article 9.106 est modifié et complété de la manière suivante :

« Chaque année, au cours du premier trimestre, le SNFS et la CSRCSF ouvrent une négociation sur les salaires minima de la convention collective nationale et en même temps sur les autres thèmes visés par la législation en vigueur, et aux périodicités fixées, notamment sur la prise en compte d'objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes et les mesures permettant de remédier aux inégalités constatées, sur la fixation de conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession ainsi que sur un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Lors de la première réunion, chaque organisation syndicale expose ses revendications.

A l'occasion de la ou des réunions suivantes, la délégation des employeurs fait part de sa position sur chacune des revendications et présente ses propositions dans le cadre de cette négociation. Il sera notamment fait mention de la manière dont les accords seront conclus (accord indépendant, avenant à la présente convention collective ou autre mode).

En outre, la conformité de la présente convention collective en regard des évolutions des dispositions législatives ou réglementaires sera examinée. »

Article 9.201

Régime des heures supplémentaires

L'article 9.201 est modifié et complété de la manière suivante :

« 1. Heures supplémentaires dans le cadre de l'annualisation

Dans le cadre d'un horaire annualisé, la durée du travail est comptabilisée tout au long de la période de référence, 1^{er} juin au 31 mai.

En fin de période, les heures supplémentaires accomplies au-delà de 1 593,55 heures sont payées avec les majorations légales.

D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, ce paiement peut être remplacé par l'attribution d'un repos équivalent.

2. Heures supplémentaires dans le cadre d'un cycle de travail

Pour le personnel non permanent dont la durée du travail est organisée sous forme de cycles dans les conditions prévues par la loi et les règlements en vigueur, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de celles dépassant la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle.

Ces heures supplémentaires donnent lieu à des majorations de salaire aux taux et conditions fixés par la loi.

3. Heures supplémentaires dans le cadre de la semaine

Pour le personnel non permanent dont les horaires sont décomptés à la semaine, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donnent lieu à des majorations de salaire aux taux et conditions fixés par la loi. »

Article 11.103

Période de prise des congés (hors 5^e semaine)

Le 2^e alinéa de l'article 11.103 est supprimé.

L'article 11.103 est modifié de la manière suivante :

« La période normale de prise des congés payés s'ouvre le 1^{er} mai et se termine le 31 octobre.

Au cas où les congés seraient pris par roulement, la fixation du roulement est faite après avis des délégués du personnel, compte tenu des besoins de la production, de la situation de famille du bénéficiaire et de son ancienneté dans l'entreprise.

L'ordre et la date des départs sont portés à la connaissance du personnel par affichage ou tout autre moyen écrit, au moins 1 mois avant la période prévue. Lorsque, pour répondre à des nécessités de service constatées, une partie du congé principal est prise en dehors de la période prévue ci-dessus, la durée totale de ce congé est allongée conformément à la loi. »

Article 11.202

Absence pour événements familiaux

L'article 11.202 est modifié et complété de la manière suivante :

« Outre les dispositions légales, qui n'exigent aucune ancienneté, mais sans qu'il y ait cumul avec celles-ci, les salariés, pour leur éviter une perte de salaire, bénéficient après 3 mois de présence dans l'entreprise, sur justifi-

cation et à l'occasion de certains événements familiaux, sauf si ceux-ci surviennent pendant les congés payés ou pendant une période d'arrêt de travail, d'une autorisation exceptionnelle d'absence exprimée en jours ouvrés de :

- 4 jours pour le mariage ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du père, de la mère, d'un enfant, du conjoint d'un enfant, d'un beau-parent ;
- 1 jour pour le décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-parent.

Ces mesures sont applicables en cas de pacte civil de solidarité (PACS).

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération : ils sont payés au tarif de base du salaire (campagne ou intercampagnes) de l'intéressé et sont assimilés à du temps de travail effectif.

En dehors des cas ci-dessus, les salariés peuvent demander à s'absenter une journée, en apportant les justifications d'un événement familial précis et important, intéressant un ascendant, un descendant ou un collatéral. Ce jour d'absence est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel mais ne donne pas lieu à rémunération. »

Article 14.103

Contrat d'assurance

L'article 14.103 est modifié et complété de la manière suivante :

« Sous réserve de l'article 14.105, chaque entreprise de la profession conclut un ou plusieurs contrats ne comportant pas de période probatoire, et assurant à l'ensemble du personnel la garantie maladie prolongée auprès d'un organisme de prévoyance ou d'une compagnie d'assurances notoirement solvable.

Au moment de la conclusion du contrat, est inscrit le personnel remplissant la condition d'ancienneté dans la profession, en distinguant le personnel ayant plus de 6 mois et celui ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans la profession. Les nouvelles inscriptions se font au fur et à mesure que ces mêmes conditions sont remplies.

Dans tous les cas, la prise en charge est opérée par l'assureur sans contrôle médical.

Le contrat visé au 1^{er} alinéa du présent article doit être un contrat selon la technique dite de « capitaux de couverture » : en cas de résiliation du contrat pour quelque cause que ce soit, les rentes continueront à être assurées à leurs bénéficiaires, avec indexation.

L'employeur consulte les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (ou l'établissement) ou le comité d'entreprise (ou d'établissement) sur les termes du contrat d'assurance maladie prolongée préalablement à sa signature.

La résiliation ou le non-renouvellement du contrat par une entreprise sont sans effets sur la poursuite de la revalorisation des rentes ou pensions en cours de service. L'entreprise qui compte procéder à un changement d'organisme assureur devra, dans la négociation du nouveau contrat, organiser le maintien de cette garantie. »

Article 14.203

Contrat d'assurance

L'article 14.203 est modifié et complété de la manière suivante :

« Sous réserve de l'article 14.205 ci-après, chaque entreprise de la profession conclut un ou plusieurs contrats dans les conditions identiques à celles figurant à l'article 14.103.

La résiliation ou le non-renouvellement du contrat par une entreprise sont sans effets sur la poursuite de la revalorisation des rentes ou pensions en cours de service. L'entreprise qui compte procéder à un changement d'organisme assureur devra, dans la négociation du nouveau contrat, organiser le maintien de cette garantie. »

Article 15.101

Bénéficiaires

L'article 15.101 est modifié et complété de la manière suivante :

« A partir de 60 ans, tout salarié à temps complet qui bénéficie d'une pension de retraite de sécurité sociale au taux plein peut, à la date de la liquidation de ses allocations de retraite, bénéficier, par option :

- soit de l'indemnité de départ à la retraite prévue aux articles 15.202, 26.101, 26.102, 36.101, 36.102, 47.101 à 47.102 de la présente convention ;
- soit d'un complément de retraite versé par la société : dans ce cas, le salarié devra avoir au minimum 10 ans d'ancienneté dans la profession, dont 5 ans dans l'entreprise.

Pour bénéficier des dispositions ci-dessus, le salarié avertit son employeur en respectant un délai de prévenance de :

- ouvriers et employés : 3 mois ;
- agents de maîtrise et techniciens : 6 mois ;
- ingénieurs et cadres : 9 mois.

L'employeur fournit aux salariés les informations qui leur permettent d'exercer leur choix entre les options ci-dessus. »

Article 15.401

Salaires de référence

La fin de la première phrase du 2^e alinéa est supprimée.

L'article 15.401 est modifié et complété de la manière suivante :

« En cas de rupture de contrat de travail du fait de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité de licenciement selon les dispositions du présent chapitre, sauf en cas de faute privative de l'indemnité.

Le salaire annuel brut de référence servant à la détermination de l'indemnité conventionnelle de licenciement est l'ensemble des rémunérations des 12 derniers mois civils précédant la date de rupture du contrat de travail.

Les périodes au cours desquelles le salarié n'a pas perçu une rémunération normale sont reconstituées sur la base d'un traitement complet.

Le salaire mensuel de référence est égal à la somme annuelle ci-dessus divisée par 12. »

Article 18.101

Licenciement économique

L'article 18.101 est modifié et complété de la manière suivante :

« Si des licenciements collectifs sont imposés par des considérations économiques, l'ordre des licenciements pour chaque nature d'emploi est basé sur :

- la valeur professionnelle des salariés ;
- les charges familiales ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

La liste établie en fonction de ces considérations est revue en accord avec le comité d'entreprise ou d'établissement pour tenir compte de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés.

Le personnel licencié dans ces conditions aura, sur sa demande présentée dans les 12 mois suivant le licenciement, priorité de réemploi dans un emploi de même nature, pendant une durée de 1 an à partir de la demande.

Lorsque des licenciements ont été décidés, la direction doit rechercher avec le comité d'entreprise, d'établissement ou une instance paritaire *ad hoc* mise en place dans le cadre d'un plan de sauvegarde par l'emploi (PSE) les solutions propres à assurer un reclassement satisfaisant du personnel en cause. Dans le cas de la mise en œuvre d'une instance paritaire *ad hoc*, cette recherche se déroule dans le respect des prérogatives des comités d'entreprise ou d'établissement.

L'ensemble de ces mesures ne peut en aucun cas être inférieur aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à ce moment. »

Article 18.201

Opération de concentration

Le dernier alinéa de l'article 18.201 est modifié.

L'article 18.201 est modifié de la manière suivante :

« Lorsqu'une sucrerie ou une raffinerie est sur le point d'être l'objet d'une opération de concentration et que, de ce fait, une partie ou la totalité du personnel est susceptible d'être licenciée, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement (ou à défaut, les délégués du personnel) et les délégués syndicaux sont tenus informés, dès qu'il est possible, de la mesure envisagée et du délai dans lesquels la fermeture de l'usine doit intervenir.

Toutefois, les employeurs devront, sauf cas exceptionnels, laisser s'écouler un délai minimum de 4 mois entre l'information donnée aux représentants du personnel concernant l'opération en cause et l'envoi des premières lettres de congédiement.

Les membres du personnel visés par les mesures envisagées qui remettraient leur démission au cours de cette période de 4 mois bénéficieraient, dès l'aboutissement de la procédure de mise en œuvre d'un plan de sauve-

garde des emplois, de l'indemnité prévue par les articles 18.207 et 18.208 de la présente convention comme s'ils étaient demeurés à leur poste jusqu'à la date fixée pour la rupture de leur contrat de travail.

Les services départementaux du travail et de l'emploi sont avisés des mesures prévues en même temps que les représentants du personnel et les possibilités que le fonds national de l'emploi est susceptible d'offrir aux salariés de l'usine en cause sont examinées avec ces services.

La direction étudie avec le comité d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut les délégués du personnel) et les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise les dispositions à prendre à l'égard des travailleurs appelés à quitter l'usine concentrée et concernant leur reclassement, leur logement, les préavis et les indemnisations auxquels ils ont droit, ainsi que les possibilités éventuellement offertes par le fonds national de l'emploi.

Le cadre de ces dispositions est fixé par les articles suivants qui peuvent faire l'objet d'aménagements par voie d'accords particuliers entre la direction de l'entreprise et les représentants dans l'entreprise des organisations syndicales de salariés, représentatives conformément aux dispositions légales. »

Article 21.101

Période d'essai

L'article 21.101 est modifié et complété de la manière suivante :

« La durée de la période d'essai n'excède pas :

- 1 mois pour les salariés des classes 1, 2 et 3 ;
- 2 mois pour les salariés de la classe 4.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai :

- par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
 - 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
 - 48 heures si la durée de présence dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
 - 2 semaines après 1 mois de présence ;
 - 1 mois après 3 mois de présence.

Pendant cette période de préavis, des autorisations d'absence pour recherche d'un nouvel emploi peuvent être accordées dans les conditions précisées à l'article 27.103. »

Partie catégorielle « ouvriers et employés »

Article 25.101

Maintien de salaire

L'article 25.101 est modifié pour prendre en compte la notion d'une année d'ancienneté au lieu de la notion d'une année de présence, plus restrictive.

« Article 25.101

Maintien de salaire

Les conditions dans lesquelles sont maintenus les salaires des ouvriers et employés dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie, accident, maternité, cure thermique, conformément aux dispositions générales des articles 6.305, 6.306 et 6.307, sont les suivantes :

- a) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 100 % pendant 1 mois et demi d'absence ;
- 75 % pendant le mois et demi d'absence suivant. »

(Suite de l'article sans changement.)

Article 27.104

Indemnité de licenciement

L'article 27.104 est modifié afin de clarifier les échéances :

« Article 27.104

Indemnité de licenciement

L'indemnité est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise du salarié au jour de la rupture du contrat de travail. Elle est égale à :

- 0,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 1 an révolu et inférieure à 2 ans ;
- 1,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 2 ans révolus et inférieure à 5 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans révolus et inférieure à 8 ans ;
- 2,25 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 8 ans révolus et inférieure à 10 ans ;
- 2,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 10 ans révolus.

Ensuite, complément de 1/4 de mois par année d'ancienneté supplémentaire dans l'entreprise à partir de la première année.

Cette indemnité est majorée :

- de 15 % lorsque l'intéressé est âgé de 50 à 55 ans à la date de la rupture du contrat de travail ;
- de 25 % si cet âge est compris entre 55 et l'âge auquel l'intéressé est en droit de faire valoir sa retraite au taux plein de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole. »

Partie catégorielle « agents de maîtrise et techniciens »

Article 32.101

Période d'essai

L'article 32.101 est modifié et complété de la manière suivante :

- « La période d'essai n'excède pas :
- 2 mois de travail effectif pour les salariés des classes 5 et 6 ;
- 3 mois pour les salariés de la classe 7.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai :

- par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
 - 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
 - 48 heures si la durée de présence dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
 - 2 semaines après 1 mois de présence ;
 - 1 mois après 3 mois de présence.

Pendant cette période de préavis, des autorisations d'absence pour recherche d'un nouvel emploi peuvent être accordées dans les conditions précisées à l'article 37.102.

Dans la mesure où le renouvellement de la période d'essai entraînerait une durée supérieure à 3 mois, le préavis serait alors porté à 1 mois. »

Article 33.101

Remplacement temporaire

L'article 33.101 est modifié et complété de la manière suivante :

« Lorsqu'un agent de maîtrise ou un technicien remplace temporairement un salarié sur un poste de position supérieure au sien et à la condition qu'il effectue seul de façon normale le travail du remplacé dans sa totalité, après validation de la hiérarchie, il perçoit, en plus de ses appointements habituels un complément égal à la différence entre le salaire minimum de la classe du poste tenu par le salarié remplacé, garanti par la convention collective et son salaire réel.

Le calcul de ce complément est effectué *pro rata temporis* pour la durée de la période de remplacement.

L'agent de maîtrise ou technicien qui a fait un remplacement valable d'une durée égale à 6 mois peut bénéficier d'une priorité pour occuper le poste dont il a assuré l'intérim si ce poste vient à être vacant. Cette notion s'étend sur une période de 3 ans à compter du premier remplacement.

Le remplacement temporaire est normalement limité à 6 mois. Il peut exceptionnellement durer au maximum 1 an dans le cas de longue maladie et de congé de maternité, et au maximum 3 ans dans le cas de congé parental d'éducation. »

Article 35.101

Maintien de salaire

L'article 35.101 est modifié pour prendre en compte la notion d'une année d'ancienneté au lieu de la notion d'une année de présence, plus restrictive.

« Article 35.101

Maintien de salaire

Les conditions dans lesquelles sont maintenus les salaires des agents de maîtrise ou techniciens dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie, accident, maternité, cure thermique, conformément aux dispositions générales des articles 6.305, 6.306 et 6.307, sont les suivantes :

- a) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :
- 100 % pendant 1 mois et demi d'absence ;
 - 75 % pendant le mois et demi d'absence suivant. »

(Suite de l'article sans changement)

Article 37.101

Préavis

L'article 37.101 est modifié et complété de la manière suivante :

« En cas de rupture du contrat de travail, le préavis réciproque entre les parties est fixé à 2 mois de travail effectif à compter :

- de la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié ;
- de la notification de la démission ou de la date de la première présentation de la lettre recommandée si celle-ci est notifiée par ce moyen.

Si la rupture du contrat de travail intervient du fait de l'employeur, le préavis est porté à :

- 3 mois après 2 ans d'ancienneté (1) dans la profession ;
- 3,5 mois après 15 ans d'ancienneté (1) dans la profession ;
- 4 mois après 20 ans d'ancienneté (1) dans la profession. »

Article 37.104

Indemnité de licenciement

L'article 37.104 est modifié afin de clarifier les échéances :

« Article 37.104

Indemnité de licenciement

L'indemnité est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise du salarié licencié au jour de la rupture de son contrat de travail. Elle est égale à :

- 0,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 1 an révolu et inférieure à 2 ans ;
- 1,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 2 ans révolus et inférieure à 5 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans révolus et inférieure à 8 ans ;
- 2,25 mois pour une ancienneté de 8 ans révolus et inférieure à 10 ans ;
- 2,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 10 ans révolus.

Elle est ensuite majorée de 1/3 de mois par année d'ancienneté supplémentaire dans l'entreprise sans pouvoir dépasser 10,5 mois.

A partir de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est tenu compte, le cas échéant, des temps de travail passés par l'intéressé dans d'autres entreprises des industries sucrières.

Les indemnités de licenciement figurant ci-dessus sont majorées de :

- 25 % lorsque l'intéressé est âgé de 45 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 40 % lorsque l'intéressé est âgé de 50 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 55 % lorsque l'intéressé est âgé de 55 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 65 % lorsque l'intéressé est âgé de 60 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail.

Au surplus, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 2 mois pour les salariés âgés de 55 à 65 ans. »

Partie catégorielle « ingénieurs et cadres »

Article 42.101

Période d'essai

L'article 42.101 est modifié et complété de la manière suivante :

« La période d'essai est fixée à 3 mois de travail effectif. Pour les ingénieurs et cadres des classes 9 et 10, cette durée peut être déterminée par accord particulier et, en sucrerie, être prolongée jusqu'après la période de fabrication suivante en cas d'engagement en intercampagnes.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie ci-dessus, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée de présence dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Pendant ce préavis, des autorisations d'absence pour la recherche d'un nouvel emploi peuvent être accordées à raison de 2 heures par jour.

En sucrerie, pendant la période de fabrication, ces autorisations d'absence ne sont accordées que dans le cas où l'initiative de la rupture est le fait de l'employeur. Sur demande de l'intéressé, ces heures d'absence peuvent être groupées compte tenu des nécessités du service auquel il appartient.

Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements : dans le cas où elles ne sont pas utilisées, aucune indemnité n'est due de ce fait.

L'ingénieur ou cadre ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des dispositions des trois alinéas ci-dessus. »

Ajout

Article 46.101

Maintien de salaire

L'article 46.101 est modifié pour prendre en compte la notion d'une année d'ancienneté au lieu de la notion d'une année de présence, plus restrictive.

« Article 46.101

Maintien de salaire

Les conditions dans lesquelles sont maintenus les salaires des ingénieurs et cadres permanents dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie, accident, maternité, cure thermale, conformément aux dispositions générales des articles 6.305, 6.306 et 6.307, sont les suivantes :

- a) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 100 % pendant 1 mois et demi d'absence ;
- 75 % pendant le mois et demi d'absence suivant. »

(Suite de l'article sans changement).

Article 48.101

Préavis

L'article 48.101 est modifié et complété de la manière suivante :

« En cas de rupture du contrat de travail, le préavis réciproque entre les parties est fixé à 3 mois de travail effectif à compter :

- de la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié ;
- de la notification de la démission ou de la date de la première présentation de la lettre recommandée si celle-ci est notifiée par ce moyen.

Pour les ingénieurs et cadres débutants ayant moins de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, la durée du préavis est fixée à 1 mois.

Si la rupture intervient du fait de l'employeur, la durée du préavis ci-dessus est portée à :

- 5 mois de travail effectif après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 mois de travail effectif après 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise. »

Article 48.102

Démission

L'article 48.102 est modifié et complété de la manière suivante :

« La démission est notifiée par l'ingénieur ou cadre par tout moyen à sa convenance permettant de constater sa volonté claire et non équivoque de démissionner.

Il doit préciser la date souhaitée de la rupture du contrat de travail. »

Article 48.106

Indemnité de licenciement

L'article 48.106 est modifié afin de clarifier les échéances :

« Article 48.106

Indemnité de licenciement

« L'indemnité est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise du salarié licencié au jour de la rupture de son contrat de travail. Elle est égale à :

- 0,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 1 an révolu et inférieure à 2 ans ;
- 1,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 2 ans révolus et inférieure à 5 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans révolus et inférieure à 8 ans ;
- 2,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 8 ans révolus et inférieure à 10 ans.

Elle est ensuite majorée de 0,5 mois par année d'ancienneté supplémentaire dans l'entreprise sans pouvoir dépasser, au total, 15 mois.

A partir de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est tenu compte, le cas échéant, des temps de travail passés par l'intéressé dans d'autres entreprises des professions sucrières.

Les indemnités de licenciement figurant ci-dessus sont majorées de :

- 25 % lorsque l'intéressé est âgé de 45 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 40 % lorsque l'intéressé est âgé de 50 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 55 % lorsque l'intéressé est âgé de 55 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 65 % lorsque l'intéressé est âgé de 60 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail.

Au surplus, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 2 mois pour les salariés âgés de 55 à 65 ans.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le salaire de référence comprend, au prorata du temps passé et dans les conditions de leur attribution, les indemnités et gratifications collectives ou individuelles liées au contrat de travail. »

PARTIE II

Engagement à négocier dans le cadre de la NAO 2009

Afin de permettre la signature du présent avenant, il est convenu de reporter certains sujets à la négociation au niveau de la branche (SNFS et CSRCSF) ou interbranches alimentaires.

1° Au niveau de la branche, il est convenu de réunir un groupe de travail technique paritaire en vue de finaliser un avenant complémentaire à la convention collective du 31 janvier 2008 qui sera présenté en commission paritaire nationale sur :

- une formule de participation, qui pourrait ainsi venir compléter l'article 9.210 ;
- une formule minimale d'indemnisation de l'astreinte, qui pourrait ainsi venir compléter les articles 7.201 et suivants.

La première réunion de ce groupe de travail est programmée pour le 29 mai 2009.

2° Au niveau interbranches alimentaires, il est convenu de participer aux négociations sur l'accord GPEC et d'y intégrer :

- le complément à apporter à nos divers accords visant le personnel senior, notamment la fixation des objectifs prenant en compte la situation particulière de l'industrie sucrière ;
- le complément à apporter à nos divers textes relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment la fixation des objectifs prenant en compte la situation particulière de l'industrie sucrière.

Il est convenu par ailleurs qu'en cas de non-aboutissement de cette négociation interbranches alimentaires, les partenaires conviennent de reprendre la négociation au niveau de la branche sucre.

PARTIE III

Formalités

3.1. Dépôt

Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire du présent accord portant la signature des représentants des organisations syndicales.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

3.2. Entrée en vigueur et extension

A l'initiative de la partie la plus diligente, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de la pêche.

Il entrera en vigueur concomitamment à la convention collective du 31 janvier 2008 qu'il modifie et complète.

Fait à Paris, le 4 mai 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNFS ;
CSRCSF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FGA CFDT ;
FAA CFE-CGC.