

Convention collective

IDCC : 2891. – **INDUSTRIE DE ROQUEFORT**
(15 juillet 2009)

ACCORD DU 15 JANVIER 2009
RELATIF AU PERSONNEL SAISONNIER LAITIER

NOR : ASET1050369M
IDCC : 2891

Entre :

Le syndicat aveyronnais des fabricants de fromage de Roquefort ;

La chambre syndicale des industriels de Roquefort,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.0

La convention collective de l'industrie de Roquefort s'applique au personnel saisonnier laitier des laiteries fromageries de Roquefort, à l'exclusion des chapitres suivants :

- durée du travail ;
- essai, licenciement, préavis ;
- salaires,

qui sont remplacés par les chapitres ci-après.

Il est convenu que le personnel de l'atelier de fabrication de la fromagerie du Massegros bénéficie du statut du personnel saisonnier laitier.

Article 1.1

Définition

Le personnel saisonnier laitier travaille dans les fromageries, de la réception du lait jusqu'au transfert du fromage vers l'affinage et ce pour la durée de la saison.

La saison est liée à la collecte du lait de brebis aux périodes définies par la confédération générale des industriels et des producteurs de Roquefort.

Pendant la durée de la saison, l'activité des fromageries est ininterrompue. Le personnel travaillant en fromageries et percevant une rémunération tous les mois de l'année au-delà de la saison telle que définie précédemment ne peut bénéficier du statut de saisonnier.

Le personnel saisonnier laitier repris à partir de la 3^e saison consécutive bénéficie d'un contrat de travail intermittent indéterminé (CD2I) (selon l'article L. 3123-31 du nouveau code du travail).

Dans ce cadre, aucune période d'essai ne sera prévue.

Les emplois pour lesquels il pourra être mis en œuvre les CD2I sont les suivants :

- les ouvriers laitiers ;
- les ouvriers quai ;
- les laborantins ;
- les seconds ;
- les chefs d'équipe.

CHAPITRE II

DURÉE DU TRAVAIL

Article 2.0

Durée journalière et mensuelle

Le travail est effectué par équipes travaillant alternativement et suivant un ordre à déterminer après accord entre la hiérarchie et les représentants du personnel.

La durée de travail journalier de chacune des équipes est de 7 heures 66 centièmes auxquelles s'ajoutent 30 minutes de pause, soit 8 heures 16 centièmes de présence.

Un cycle de travail du personnel saisonnier laitier est organisé sur 8 semaines sur la base de 6 jours de travail et de 2 jours de repos.

La durée moyenne mensuelle de travail est de 174 heures 26 centièmes qui se décompose ainsi :

- durée journalière : 7,66 heures ;

- nombre de jours calendaires dans le cycle : 8 semaines multiplié par 7 jours : 56 jours ;
- nombre de jours de repos dans le cycle : 14 jours ;
- nombre de semaines moyennes par mois : 52/12, soit 4,33333.

Donc la durée moyenne mensuelle est de :

$$7,66 \text{ h} \times [(56-14) \times 4,33333/8]$$

Article 2.1

Dimanches et jours fériés. – Journée de solidarité Congés supplémentaires

Dimanches :

Du fait de l'activité ininterrompue des fromageries et conformément à l'article L. 3132-12 du nouveau code du travail, le repos hebdomadaire sera donné par roulement.

Fériés :

Les jours fériés tels que définis à l'article 41 de la convention collective de Roquefort et compris dans le calendrier de la saison sont travaillés y compris le 1^{er} Mai (cf. art. L. 3133-6 du nouveau code du travail).

Journée de solidarité :

Concernant la journée de solidarité le salarié se verra retirer 7 heures sur sa banque d'heures.

Congés supplémentaires :

Conformément à l'article 61 de la convention collective de Roquefort le personnel saisonnier laitier bénéficie au titre de l'ancienneté de congés supplémentaires selon les dispositions dudit article.

De surcroît, le personnel saisonnier laitier bénéficie d'une journée supplémentaire en compensation du travail de l'après-midi du jeudi saint et de la matinée du vendredi saint.

Article 2.2

Modulation du temps de travail. – Congés payés

Compte tenu de l'activité saisonnière, l'organisation du travail est modulée sur la saison. Dans ce cadre, la période de prise des congés payés est fixée à l'issue de la saison du salarié.

La différence entre les heures travaillées et payées est comptabilisée dans une banque d'heures et fait l'objet d'une récupération en fin de saison.

A titre d'exemple pour 174,26 heures travaillées il est payé 151,67 heures et la banque d'heure est créditée de 22,59 heures.

Article 2.3

Priorité d'embauche et de sortie de saison

L'ouverture et la clôture de la saison s'effectuent avec l'équipe de base, qui se compose de chefs d'équipe, seconds, et éventuellement le personnel des services laboratoire et du quai.

Le personnel saisonnier laitier en dehors de l'équipe de base est embauché progressivement selon les critères définis ci-dessous.

Les critères définissant l'ordre d'entrée et de sortie pour la saison sont les suivants :

- l'ancienneté ;
- la charge de famille.

Pour la fin de la saison, le personnel saisonnier laitier quittera son travail en appliquant les critères précisés ci-dessus en partant du principe que le salarié le plus ancien sort le dernier.

CHAPITRE III

SALAIRES

Article 3.0

Rémunération. – Généralités

Le personnel saisonnier laitier est rémunéré mensuellement sur une base forfaitaire pendant toute la durée de la saison. Au terme de la saison, il est effectué un solde des éléments de rémunération non mensualisés et hors base forfaitaire.

Article 3.1

Rémunération. – Décomposition

Le salaire mensuel forfaitaire se décompose de la manière suivante :

1. Salaire de base : coefficient ou SMIC multiplié valeur du point multiplié par 1,15.

Ce salaire de base intègre forfaitairement les dépassements d'horaires (heures supplémentaires) ainsi que la prime de saisonnalité.

Le taux horaire étant le salaire de base divisé par 151,67 heures.

2. Forfait dimanches et pauses.

Ils sont rémunérés forfaitairement selon le mode de calcul suivant :

- dimanches : $7,66 \times 4,3333 \times 6/8^e \text{ jour} = 24,89$;
- pauses : $0,50 \text{ (centièmes d'heures)} \times 6 \times 4,3333 = 13$,

soit $37,89 \text{ heures} \times \text{taux horaire}$.

3. Reliquat heures développées

Cet élément de rémunération correspond historiquement à un équivalent entre les heures de travail développées comparé à un nombre d'heures payées.

Ces heures développées ont été progressivement intégrées dans le salaire de base, il en demeure un reliquat pris en compte dans cette rubrique pour :

- 9,19 heures pour le personnel saisonnier laitier embauché avant octobre 1997 ;
- 0,88 heures pour le personnel saisonnier laitier embauché après octobre 1997.

Article 3.2

Rémunération. – Majoration

Heures de nuit (entre 21 heures et 6 heures du matin)

Conformément à l'article 9.4 de la convention collective de l'industrie de Roquefort, le travail de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin donne lieu à majoration. Cette majoration est de 40 % du taux horaire du salarié (voir annexe grille salaire du personnel saisonnier laitier). Par ailleurs, conformément à l'article 9.4 de la convention collective de l'industrie de Roquefort, une indemnité de panier de nuit est attribuée pour tout travail de nuit d'un minimum de 4 heures consécutives.

Cette indemnité est fixée à 1 fois et demie le taux horaire du coefficient d'embauche à partir du 4^e mois.

Heures de fériés

Les jours fériés définis conventionnellement ou légalement tombant pendant la saison donnent lieu à majoration. La majoration férié est égale à 2 multiplié par 7,66 heures multiplié par le taux horaire du salarié.

Pour bénéficier de la majoration de férié, le salarié doit avoir commencé la saison (cf. art. 2.3) et ne pas l'avoir terminée (la saison peut commencer et se terminer par des jours de repos). En cas de suspension du contrat de travail indemnisé par l'employeur la majoration férié est maintenue.

CHAPITRE IV

PRIMES

Article 4.0

Prime saisonnalité complémentaire

En fonction de la durée de la saison une prime de saisonnalité est versée au salarié en fin de saison selon les modalités suivantes.

| DURÉE DE LA SAISON | TAUX RAPPEL Prime saisonnalité |
|---|-----------------------------------|
| Si < à 5 mois et 3 jours | 8,70 % |
| Si \geq 5 mois et 3 jours et < 5 mois et 6 jours | 7,83 % |
| si \geq 5 mois et 6 jours et < 5 mois et 9 jours | 6,96 % |
| Si \geq 5 mois et 9 jours et < 5 mois et 12 jours | 6,09 % |
| Si \geq 5 mois et 12 jours et < 6 mois et 3 jours | 4,35 % |
| Si \geq 6 mois et 3 jours et < 6 mois et 6 jours | 3,48 % |
| Si \geq 6 mois et 6 jours et < 6 mois et 9 jours | 2,61 % |
| Si \geq 6 mois et 9 jours et < 6 mois et 12 jours | 1,74 % |
| Si \geq 6 mois et 12 jours | 0,00 % |

L'assiette de la prime de saisonnalité comprend :

- le salaire de base (incluant les 15 % de prime minimum de saisonnalité, défini à l'article 3.1 ;
- le forfait dimanche et pauses ;
- la majoration férié ;
- la banque d'heures payées ;
- le reliquat d'heures développées ;
- les absences indemnisées.

Le montant de la prime de saisonnalité est égal à l'assiette de la prime de saisonnalité multiplié par le taux défini dans le tableau ci-dessus.

Article 4.1

Prime d'ancienneté

Par dérogation à l'article 9.7 de la convention collective de Roquefort, il est défini au présent article une prime d'ancienneté mensuelle spécifique pour le personnel saisonnier laitier.

L'assiette de référence de la prime d'ancienneté mensuelle comprend :

- le salaire de base mensuel ;
- le forfait dimanches et pauses ;
- la majoration férié ;
- la majoration nuit ;
- la banque d'heure payée ;
- les absences indemnisées ;

- la prime de saisonnalité complémentaire ;
- le reliquat d'heures développées.

Le taux de la prime d'ancienneté est de :

- 3 % pour les 3^e et 4^e saisons ;
- 6 % de la 5^e à la 9^e saison ;
- 9 % de la 10^e à la 12^e saison ;
- 12 % de la 13^e à la 15^e saison ;
- 15 % à compter de la 16^e saison.

La prime d'ancienneté est égale au taux défini ci-dessus chez le même employeur multiplié par l'assiette de référence de la prime d'ancienneté.

Article 4.2

Treizième mois

Conformément à l'article 9.8 de la convention collective de Roquefort, le 13^e mois du personnel saisonnier laitier est soumis à un régime particulier.

L'assiette de référence comprend :

- 174,26 heures multiplié par le taux horaire ;
- forfait dimanches et pauses : 37,89 heures multiplié par le taux horaire ;
- le reliquat des heures développées ;
- la prime de saisonnalité complémentaire ;
- la prime d'ancienneté.

La prime de 13^e mois est égale à l'assiette de référence du 13^e mois multiplié par un prorata de temps de présence qui se définit, comme suit :

Nombre de jours payés = nombre d'heures payées (hors forfait dimanches et pauses) / 174,26 heures multiplié par 30.

Prorata = nombre de jours payés + nombre de jours de CP légaux + CP supplémentaires. Le tout / 360.

La prime de 13^e mois est payée en fin de saison.

Article 4.3

Prime de vacances

Conformément à l'article 9.9 de la convention collective de Roquefort, le personnel saisonnier laitier bénéficie d'une prime de vacances dont les bases sont définies à l'article 9.8.

La prime de vacances est calculée selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de points} \times \text{nombre de jours payés} \times 8 \text{ h } 16 \text{ centièmes}}{329 \text{ jours} \times 7 \text{ h}} \times \text{la valeur du point}$$

A titre de précision :

- nombre de jours payés = nombre d'heures payées (hors forfait dimanches et pauses) / 174,26 multiplié par 30 ;
- 8,16 h = nombre d'heures travaillées par jour : 7,66 + pauses payées 0,50 h ;
- 329 = nombre de jours théoriques de travail pour un permanent soit 52 semaines multiplié par 7 jours moins 35 jours de CP (7 jours multiplié par 5 semaines) ;
- 7 h = 35 h/5 jours.
- la prime de vacances est payée en fin de saison.

Article 4.4

Prime de présence

Conformément à l'article 9.10 de la convention collective de Roquefort, le personnel saisonnier laitier bénéficie de la prime de présence selon les modalités d'application suivantes :

Prime de présence = nombre de points (défini à l'article 9.10) multiplié par le nombre de jours calendaires de la saison du salarié/365 jours. Le tout multiplié par la valeur du point.

Les autres dispositions de l'article 9.9 sont applicables au personnel saisonnier laitier (retenue, conditions d'ancienneté).

Article 4.5

Indemnité congés

Congés payés :

La valorisation des congés payés s'effectue conformément à l'article L. 3141-22 du nouveau code du travail.

Congés supplémentaires :

Les congés supplémentaires tels que définis à l'article 2.1 sont valorisés ainsi :

$$\text{Valeur CP supplémentaires} = \frac{\text{Valeur des congés payés}}{\text{Nombre de mois équivalents entiers de saison} \times 2,5 \text{ jours}} \times \text{nombre CP supplémentaires}$$

CHAPITRE V

INDEMNITÉS

Article 5.0

Indemnité licenciement. – Allocation de fin de carrière. – Médaille du travail

En vue de la détermination du montant de l'indemnité de licenciement ainsi que de l'allocation de fin de carrière et de la prime de médaille de tra-

vail prévues dans la convention collective de Roquefort, le salaire mensuel de base qui sera pris en compte sera calculé de la manière suivante :

$$\frac{\text{Salaire saison} \times \text{jours travaillés à Roquefort (soit 235)}}{\text{Jours travaillés du salarié en laiterie} \times 12 \text{ mois}}$$

Article 5.1

Tenue de travail

Dans les entreprises où le personnel saisonnier laitier ne bénéficie pas de tenues de travail fournies et entretenues par l'employeur le personnel saisonnier laitier recevra une indemnité annuelle s'élevant à :

- bottes : 6 points ;
- pantalon + veste : 14 points.

Des gilets seront mis à la disposition des ouvriers travaillant en salles réfrigérées de laiteries.

CHAPITRE VI

DIVERS

Article 6.0

Fromage pour consommation familiale

Le personnel saisonnier laitier bénéficiera de la dotation prévue conformément aux dispositions de l'annexe V de la convention collective de Roquefort même pendant l'intersaison.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 7.0

Dispositions finales

Les dispositions de la présente convention prennent effet à la date du 1^{er} janvier 2009.

Elles se substituent dans tous leurs effets à celles des dispositions de la convention collective signée le 1^{er} juillet 1956 ainsi que les avenants de cette dernière qui cessent donc de produire tout effet.

Article 7.1

Dépôt

La présente convention fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Millau et de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Toute organisation syndicale qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement. Cette adhésion n'est valable qu'à partir du jour qui suit celui de sa notification au secrétariat du conseil des prud'hommes où le dépôt de la convention a été effectué.

Fait à Roquefort, le 15 janvier 2009.

(Suivent les signatures.)