

Brochure n° 3607

Convention collective nationale

**IDCC : 7003. – CONSERVERIES
COOPÉRATIVES ET SICA**

AVENANT N° 116 DU 13 JUILLET 2011

NOR : AGRS1197096M

IDCC : 7003

Entre :

La section fruits et légumes transformés de FELCOOP,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Compte tenu des évolutions législatives, les partenaires sociaux ont procédé à une révision de la convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA du 10 mars 1970 (étendue par arrêté du 17 novembre 1971) qui a conduit à une nouvelle rédaction.

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant abroge et remplace l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA du 10 mars 1970 ainsi que ses avenants et annexes antérieurs au 1^{er} mai 2011.

Les dispositions ci-après s'y substituent.

Article 2

« I. – CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention a pour objet de régler, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés de coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA fabriquant des conserves de fruits et légumes, des plats cuisinés et des spécialités telles que définies par l'article 2 du décret n° 55-241 du 10 février 1955 et de leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche.

Les travailleurs saisonniers en bénéficient selon les modalités définies à l'article 4 *bis*.

Il pourra être conclu une convention annexe pour les directeurs ayant directement ou par substitution une délégation de pouvoirs de leur conseil d'administration.

Article 2

Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause pour aucun salarié d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature, acquis antérieurement.

Tout accord ou convention antérieur sera, s'il y a lieu, harmonisé avec la présente convention dans le cadre de l'article 4 ci-après.

Article 3

Durée, dénonciation, révision

La présente convention est conclue pour la durée de 1 an. Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

Les organisations signataires peuvent s'opposer à la tacite reconduction en dénonçant la présente convention par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France et aux autres organisations signataires, 3 mois avant la date de son expiration.

Lorsque la dénonciation émane de l'organisation patronale signataire ou de la totalité des organisations de salariés signataires, la présente convention continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

La dénonciation par une partie des organisations de salariés signataires ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

La révision de la convention peut être demandée par chacune des organisations signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Cependant, en raison du caractère saisonnier des industries visées par la présente convention, il est recommandé qu'aucune discussion n'ait lieu entre le 1^{er} juin et le 31 août.

La demande de révision doit être adressée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France et aux autres organisations signataires en vue de la réunion d'une commission mixte constituée conformément aux articles L. 2261-19 et L. 2261-20 du code du travail. Ce délai devra être au maximum de 30 jours ouvrables à dater de la demande de révision. Si aucun accord n'intervient, la convention restera en vigueur.

Article 4

Conventions régionales, départementales ou locales et accords d'entreprise ou d'établissement

Les conventions régionales, locales et les accords d'entreprise ne pourront comporter de clauses dérogeant à la présente convention collective que dans un sens plus favorable au salarié.

Article 4 *bis*

Travailleurs saisonniers

1. Bénéficient des avantages de la convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA, au prorata de l'ancienneté dans l'entreprise, calculée ainsi qu'il est indiqué ci-dessous, les travailleurs dont l'activité professionnelle, menée à terme dans un temps limité en fonction des contraintes inhérentes au rythme des saisons, est appelée à se répéter chaque année, par des campagnes successives, et pour lesquels le ou les contrats successifs atteignent l'ancienneté minimale permettant l'ouverture des droits aux dispositions de la présente convention :

- a) Soit 1 050 heures de travail réparties sur au moins 9 mois consécutifs ;
- b) Soit 1 050 heures de travail réparties sur une période de moins de 9 mois, pendant chacune des 2 années civiles consécutives.

Cependant, lorsque le nombre d'heures offertes dans l'année par l'employeur est exceptionnellement inférieur à 1 050 heures, les travailleurs ayant précédemment acquis au 1^{er} janvier de l'année considérée une ancienneté au moins égale à 2 ans bénéficieront d'un droit d'ancienneté de 1 mois par tranche de 135 heures de travail.

Compte tenu du motif de recours à ce type de contrat, le contrat du travailleur saisonnier cesse de plein droit à la fin des campagnes sans ouvrir droit à une indemnité de fin de contrat, ni aux dispositions de l'article 31 de la convention collective nationale relatif au préavis.

Il est convenu également que les directions prendront toutes dispositions utiles dans la programmation des campagnes de fabrications pour réduire au maximum les périodes de non-emploi de cette catégorie de personnel.

Les présentes dispositions ne peuvent être la cause d'une réduction des avantages acquis.

2. Les travailleurs saisonniers qui ne réunissent pas les conditions prévues à l'alinéa 1 du point 1. de ce même article sont exclus de l'application des dispositions des articles 21, 38 *bis* et 39.

II. – DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

Article 5

Droit syndical

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail ⁽¹⁾.

Chaque syndicat dans l'entreprise peut constituer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

(1) Cf. article L. 2141-5 du code du travail.

Article 6

Délégués syndicaux

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur.

Notamment, il peut assister les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions, il participe à l'organisation des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise et à l'élaboration d'accords d'entreprise et/ou d'établissement ; il peut en outre, au cours de ses heures de délégation, se déplacer dans et hors de l'entreprise dans l'exercice de son mandat propre en informant préalablement son supérieur hiérarchique de façon à ne pas perturber le fonctionnement de l'entreprise.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement ou au sein de la délégation unique du personnel.

Les délégués syndicaux doivent être âgés de 18 ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Le nom des délégués syndicaux est porté à la connaissance du chef d'entreprise soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé. Il doit être affiché sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Les délégués syndicaux bénéficient d'une protection spécifique en cas de licenciement conformément à l'article L. 2411-3 du code du travail.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir notamment qu'après accord de l'inspecteur du travail. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer, à titre provisoire, la mise à pied immédiate de l'intéressé.

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif ne dépasse pas 500 salariés, le délégué désigné par la section syndicale dispose d'autant de fois 5 heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus avec un minimum de 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant moins de 151 salariés, 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 151 à 500 salariés. Le nombre d'heures de délégation ainsi attribué à chaque délégué syndical ne peut excéder 20 heures. Il peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est supérieur à 500 salariés, le nombre d'heures de délégation attribué à chaque délégué syndical est de 20 heures. Ce nombre peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 7

Collecte des cotisations, affichage, réunions

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Un local approprié sera mis à la disposition des organisations syndicales :

- dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés ;
- dès que possible pour les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés.

Chaque section syndicale de l'entreprise a le droit de réunir ses adhérents à raison d'une heure payée tous les 2 mois, prise sur le temps de travail, après avoir fixé le lieu, les dates, heures et autres modalités en accord avec le chef d'entreprise.

Article 8

Droit de grève

Sauf cas de faute lourde imputable au salarié, la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

Tout mouvement de grève relatif aux salaires doit être subordonné au dépôt des revendications.

III. – COMMISSION PARITAIRE. – CONCILIATION. – ARBITRAGE

Article 9

Commission nationale d'interprétation et de conciliation

Une commission nationale d'interprétation et de conciliation est instituée dont l'objet est de régler les conflits collectifs de travail.

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants employeurs. Ces divers membres ainsi que leurs suppléants sont désignés par leurs organisations syndicales respectives. La présidence, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre salarié et par un membre employeur. Elle concorde avec la présidence de la commission paritaire nationale.

Il est créé un secrétariat de la commission pour une durée de 1 année renouvelable par tacite reconduction dont le siège est à la Felcoop, section fruits et légumes transformés.

Il est convenu que lorsqu'une commission nationale d'interprétation et de conciliation sera convoquée, l'entreprise concernée prendra en charge les frais de salaire et de déplacement de deux représentants salariés par organisation syndicale représentée.

Article 10

Procédure de règlement des conflits collectifs

Compte tenu du caractère périssable des denrées traitées, les parties contractantes recommandent vivement de respecter, en cas de conflit collectif propre à l'entreprise concernant les salaires, l'application de la convention collective nationale ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement, préalablement à toute grève, la procédure de conciliation suivante :

Les demandes de revendications doivent être déposées par écrit au siège de l'entreprise. Le conseil d'administration ou tout autre organisme mandaté à cet effet dispose d'un délai de 6 jours francs pour procéder à l'examen et faire connaître son avis.

En l'absence de solution, le litige est déféré par la partie la plus diligente à la commission nationale d'interprétation et de conciliation par lettre recommandée avec accusé de réception.

La lettre doit être adressée au président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation des conserveries coopératives et SICA, aux bons soins de la Felcoop section fruits et légumes transformés ».

La partie demanderesse devra joindre à la lettre recommandée un exposé succinct du conflit indiquant obligatoirement :

- 1° La nature et l'objet du conflit (article de la convention ou de l'accord d'établissement) ;
- 2° La ou les coopératives ou unions de coopératives ou SICA intéressées ;
- 3° La catégorie et le nombre de salariés concernés ;
- 4° Les revendications déposées par écrit ;
- 5° La réponse faite par l'organisme employeur.

Le texte relatif au conflit sera joint à la convocation des membres de la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Les parties en cause au niveau du conflit seront convoquées et assisteront à la réunion. La non-comparution de la partie directement intéressée qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande. Chaque représentation pourra demander, en cours de réunion et à tout instant, le retrait des comparants.

La commission devra faire connaître son avis dans un délai de 10 jours francs à partir de la date à laquelle elle aura été saisie par lettre recommandée avec accusé de réception.

A défaut d'acceptation de la recommandation de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, les parties reprendront leur liberté.

Dans tous les cas, la commission rédige un procès-verbal qui est établi par le secrétariat et qui est remis à chacune des parties.

En cas de non-conciliation, le procès-verbal comporte les positions respectives des parties et, le cas échéant, la ou les recommandations de la commission.

Ce procès-verbal doit constater l'accord ou le désaccord partiel ou total des parties et il doit être signé des parties.

Si, au niveau de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord dûment signé de tous les membres de la commission est déposée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France.

En cas de non-conciliation, dans le cas contraire, le conflit peut être soumis soit à la médiation, soit, après accord entre les parties directement intéressées au conflit, à l'arbitrage.

Dans cette hypothèse, le procès-verbal de non-conciliation rédigé en double original, dont l'un est remis au médiateur ou à l'arbitre, doit mentionner les points litigieux soumis à la médiation ou à l'arbitrage.

L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit entre les parties.

Les parties feront connaître à la commission nationale d'interprétation et de conciliation les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

Article 11

Commission paritaire nationale

Une commission mixte nationale est instituée dont l'objet est de négocier sur un certain nombre de thèmes.

Conformément aux articles L. 2241-3 et suivants du code du travail, la commission mixte nationale se réunit :

- au moins une fois par an pour négocier sur les salaires ;
- au moins une fois tous les 3 ans :
 - sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

- sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
- sur les mesures tendant à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés ;
- sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- au moins une fois tous les 5 ans, pour :
 - examiner la nécessité de réviser les classifications ;
 - engager une négociation sur l’institution d’un ou plusieurs plans d’épargne interentreprises ou plans d’épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu’il n’existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

A la demande de représentants des organisations syndicales représentatives ou de représentants des employeurs, des négociations pourront être engagées sur d’autres sujets.

Cette commission est composée au maximum de 3 représentants de chaque organisation syndicale représentative et d’un nombre égal de représentants employeurs.

Ces divers membres ainsi que leurs suppléants sont désignés par leurs organisations syndicales respectives.

La présidence, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre salarié et par un membre employeur.

Article 11 *bis*

Indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires nationales et aux commissions nationales d’interprétation et de conciliation

Les salariés des coopératives et SICA visés par le champ d’application de la convention collective nationale participant aux réunions de la commission mixte nationale sont rémunérés sur la base de l’horaire effectif par l’entreprise à raison de deux délégués par centrale syndicale pour deux réunions par an, en sus des heures de délégation.

Les salariés des coopératives et SICA visés par le champ d’application de la convention collective nationale participant aux réunions des commissions mixtes restreintes ainsi qu’aux commissions nationales d’interprétation et de conciliation sont rémunérés sur la base de l’horaire effectif par l’entreprise à raison d’un délégué par centrale syndicale pour chaque commission mixte restreinte, en sus des heures de délégation.

Les frais de transport des salariés des coopératives et SICA visés aux alinéas 1 et 2 du présent article sont remboursés par Felcoop section fruits et légumes transformés sur la base du tarif SNCF 2^e classe.

Les frais de repas des salariés des coopératives et SICA visés aux alinéas 1 et 2 du présent article sont remboursés par Felcoop section fruits et légumes transformés sur la base du tarif de prise en charge ACOSS et à raison d’un repas par journée de réunion.

IV. – DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL. – COMITÉ D’ENTREPRISE OU D’ÉTABLISSEMENT COMITÉ D’HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 12

Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 6 salariés, il est institué des délégués du personnel titulaires et suppléants.

Le nombre de ces délégués élus par le personnel de l'entreprise est fixé comme suit :

EFFECTIF	NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE DE SUPPLÉANTS
De 6 à 25	1	1
De 26 à 49	2	2
De 50 à 99	3	3
De 100 à 174	5	5
De 175 à 249	6	6
De 250 à 499	7	7
De 500 à 749	9	9
De 750 à 999	9	9
A partir de 1 000	9 + 1 par tranche supplémentaire de 250 salariés	9 + 1 par tranche supplémentaire de 250 salariés

Les délégués sont élus pour 4 ans et rééligibles.

Toutefois, par dérogation, un accord d'entreprise peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Les délégués du personnel bénéficient d'une protection spécifique en cas de licenciement conformément aux articles L. 2411-1 et suivants du code du travail.

Les délégués du personnel titulaires bénéficient d'un crédit d'heures mensuel rémunéré de 15 heures. Le temps consacré aux réunions collectives avec l'employeur ne s'impute pas sur ce crédit d'heures.

Les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer dans et hors de l'entreprise sous réserve de ne pas entraver la bonne marche de l'entreprise et pour des activités conformes à leur mandat.

Article 13

Fonctionnement et attributions des délégués

1. Organisation interne

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les délégués du personnel sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter ⁽¹⁾.

Les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent au chef d'établissement, 2 jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées.

L'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

(1) Article L. 2315-8 du code du travail.

Les demandes des délégués et les réponses motivées de l'employeur sont soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

L'affichage des communications des délégués s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage. Un exemplaire doit en être transmis simultanément à l'employeur.

Le chef d'établissement mettra à la disposition des délégués du personnel un local pour leur permettre de se réunir et de rendre compte de leur mission.

2. Attributions

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou 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 de la convention et des accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Les délégués ont également pour mission de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à son représentant.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel relatives à toutes les questions entrant dans le champ de sa compétence.

Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, ou suite à une carence constatée, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques et sociales du comité d'entreprise définies aux articles L. 2323-6 à L. 2323-85 du code du travail.

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale du 30 juillet 1969 sur la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole, modifiée par l'avenant du 10 mai 1976, en l'absence de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront réunis et consultés si l'employeur projette d'effectuer un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel.

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués exerceront les fonctions dévolues à ce comité conformément aux dispositions de l'article L. 4611-2 du code du travail.

Article 14

Comité d'entreprise ou d'établissement

Les comités d'entreprise ou d'établissement sont constitués dans toutes les entreprises ou établissements concernés par la présente convention employant au moins 50 salariés conformément aux dispositions légales.

Le comité d'entreprise est composé du chef d'entreprise ou de son représentant qui préside et d'une délégation élue du personnel. Cette délégation, composée de membres titulaires et suppléants, comporte les effectifs suivants :

EFFECTIF	NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE DE SUPPLÉANTS
De 6 à 25	1	1
De 26 à 49	2	2
De 50 à 99	3	3

EFFECTIF	NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE DE SUPPLÉANTS
De 100 à 174	5	5
De 175 à 249	6	6
De 250 à 499	7	7
De 500 à 749	9	9
De 750 à 999	9	9
A partir de 1 000	9	9
	+ 1 par tranche supplémentaire de 250 salariés	+ 1 par tranche supplémentaire de 250 salariés

Chaque organisation syndicale, si elle compte au moins deux élus au sein du comité d'entreprise ou d'établissement, peut désigner un représentant syndical au comité qui doit être salarié dans l'entreprise concernée.

Ce représentant syndical assiste aux réunions du comité d'entreprise avec voix consultative.

Conformément à l'article L. 2324-25 du code du travail, les membres du comité d'entreprise ou d'établissement sont élus pour 4 ans, sauf dérogation par accord d'entreprise prévoyant une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Ce mandat est renouvelable.

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux bénéficient d'une protection spécifique en cas de licenciement conformément à l'article L. 2421-3 du code du travail.

Les membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les représentants syndicaux, bénéficient d'un crédit mensuel rémunéré de 20 heures.

Le temps consacré aux séances du comité ainsi qu'aux réunions des commissions prévues aux articles L. 2325-26 et suivants du code du travail ne s'impute pas sur ce crédit d'heures.

Les membres du comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer dans et hors de l'entreprise sous réserve de ne pas entraver la bonne marche de l'entreprise et pour des activités conformes à leur mandat.

Article 15

Fonctionnement et attributions du comité

1. Fonctionnement

La présidence du comité incombe au chef d'entreprise ou à son représentant.

Il appartient notamment au président de faire désigner un bureau et un secrétaire est désigné parmi les membres titulaires.

Le comité doit se réunir au moins une fois par mois ou tous les 2 mois dans le cas visé par l'alinéa 2 de l'article L. 2325-14 du code du travail.

Il peut, en outre, à la demande de la majorité de ses membres, tenir une seconde réunion dans le mois.

L'ordre du jour est arrêté par le président du comité d'entreprise et le secrétaire.

Il est communiqué aux membres du comité par l'employeur au moins 6 jours avant la réunion, avec la convocation.

2. Formation de commissions internes

Conformément aux articles L. 2325-23 et suivants du code du travail, il est créé :

- une commission de la formation, chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-33 et suivants du code du travail, dans les entreprises de 150 salariés et plus.

Cette commission est, en outre, chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans ce domaine.

Elle étudie également les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés ;

- une commission d'information et d'aide au logement dans les entreprises industrielles et commerciales de 300 salariés et plus ;
- une commission de l'égalité professionnelle notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2323-57 du code du travail, dans les entreprises de 200 salariés et plus ;
- une commission économique chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise, dans les entreprises de 1 000 salariés et plus.

Le comité peut constituer d'autres commissions spéciales pour l'examen de problèmes particuliers.

3. Secret professionnel et obligation de discrétion

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et, en outre, à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

4. Ressources

Le comité d'entreprise jouit de la personnalité civile et gère son patrimoine. Pour son fonctionnement et le financement des œuvres sociales et culturelles, le comité dispose notamment d'une contribution qui ne pourra être inférieure à :

- 0,2 % de la masse des salaires bruts pour son fonctionnement ;
- 0,8 % de la masse des salaires bruts pour les œuvres sociales et culturelles.

La contribution au financement des institutions sociales et culturelles par l'employeur ne pourra être inférieure à celle définie par l'article L. 2323-86 du code du travail et en aucun cas inférieure à 0,8 % de la masse des salaires bruts.

5. Attributions

Les attributions des comités d'entreprise sont celles énumérées aux articles L. 2323-1 et suivants du code du travail.

Seront communiqués au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou des associés :

- les comptes annuels : bilan, compte de résultat, annexes ;
- le rapport de gestion présenté par le conseil d'administration, le directoire ou la gérance ; les observations du conseil de surveillance dans les SICA-SA ou les coopératives agricoles de ce type ;
- le rapport des commissaires aux comptes ;
- les projets de résolutions.

Conformément aux dispositions de la loi n° 84-148 du 1^{er} mars 1984 et du décret n° 85-295 du 1^{er} mars 1985, seront également communiqués au comité d'entreprise :

- dans les 8 jours de leur établissement, les documents prévisionnels (compte de résultat prévisionnel, plan de financement prévisionnel) et de gestion (situation de l'actif réalisable et disponible, valeurs d'exploitation exclues, et du passif exigible – tableau de financement) ainsi que le rapport du conseil d'administration ou du directoire ou de la gérance complétant et commentant l'information donnée par ces documents ;
- le rapport du commissaire aux comptes établi en cas d'inobservation des dispositions de la loi n° 84-148 du 1^{er} mars 1984 relatives à l'établissement des documents prévisionnels et de gestion ou si le rapport établi à propos de ces documents par le conseil d'administration ou le directoire ou la gérance appelle des commentaires de sa part. Ce rapport est adressé au comité d'entreprise dans le mois qui suit l'expiration des délais prévus par le décret n° 85-295 du 1^{er} mars 1985 pour l'établissement des documents prévisionnels et de gestion.

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes (bilan, compte de résultat, annexes) et, dans la limite de deux fois par exercice, en vue de l'examen des documents et rapports visés aux deux alinéas qui précèdent. Cet expert-comptable sera rémunéré par l'entreprise.

Article 16

Délégation unique du personnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 2326-1 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement.

La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée jusqu'à la mise en place du comité d'entreprise ou de son renouvellement. Elle peut être réduite lorsque le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

Dans ce cadre, les délégués du personnel et le comité d'entreprise fonctionnent comme deux institutions distinctes, conservant l'ensemble de leurs attributions.

Article 17

Elections

Les dispositions de cet article sont valables à la fois pour les élections des délégués du personnel et les élections des représentants du personnel au comité d'entreprise.

a) Négociation du protocole d'accord préélectoral

Un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice, l'employeur invitera les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à dresser la liste des candidats. Le premier tour des élections aura lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

b) Liste électorale

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans accomplis à la date des élections, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

La liste électorale établie par l'employeur sera affichée 4 jours au moins avant les élections.

c) Collèges électoraux

Pour assurer la représentation des différentes catégories de salariés, il est prévu au minimum deux collèges électoraux.

Le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par accord d'entreprise ou protocole préélectoral et obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux doivent faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales intéressées. A défaut d'accord, l'inspecteur du travail procédera à cette répartition.

d) Liste des candidats

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et travaillant sans interruption depuis 1 an au moins dans l'entreprise.

Il appartient aux organisations syndicales d'établir pour le premier tour de scrutin la liste des candidats qu'elles entendent présenter. En cas de deuxième tour de scrutin, elles ne disposent plus de ce monopole des candidatures.

e) Organisation matérielle

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

f) Scrutin

Les élections ont lieu au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle.

Les électeurs peuvent sur une liste intervertir l'ordre des candidats, rayer des noms, mais ne peuvent remplacer un nom par celui d'un candidat figurant sur une autre liste.

Il doit être procédé à des votes séparés pour les titulaires et pour les suppléants.

Au cas où, lors du premier tour de scrutin, le nombre des votants ne serait pas égal à la moitié des électeurs inscrits ou s'il y a eu carence des organisations syndicales, il sera procédé à un deuxième tour de scrutin dans un délai maximum de 15 jours.

Aucun quorum ne sera dès lors requis et les électeurs pourront alors voter pour des candidats autres que ceux présentés par des organisations syndicales.

Les résultats du dépouillement effectué par le bureau de vote seront consignés dans un procès-verbal.

g) Résultats du scrutin

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne ⁽¹⁾.

A cet effet, le nombre de voix obtenu pour chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. Le premier siège pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

(1) Cf. exemple.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Exemple :

Soit une entreprise de 390 salariés procédant à l'élection des membres du comité d'entreprise.

Compte tenu de son effectif, 5 sièges doivent être attribués aux titulaires et 5 sièges doivent être attribués aux suppléants.

Deux listes sont en présence : A et B.

360 suffrages ont été valablement exprimés, soit 150 pour la liste A et 210 pour la liste B.

Le quotient électoral est égal à :

$$\frac{360}{5} = 72$$

Attribution des sièges suivant le QE (quotient électoral) :

$$\frac{\text{Nombre de voix recueillies par la liste}^{(1)}}{\text{QE}}$$

Liste A :

$$\frac{150}{72} = 2,08, \text{ soit 2 sièges.}$$

Liste B :

$$\frac{210}{72} = 2,91, \text{ soit 2 sièges.}$$

Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne :

$$\frac{\text{Nombre de voix recueillies par la liste}}{\text{Nombre de sièges déjà attribués}} + 1$$

Liste A :

$$\frac{150}{2 + 1} = 50$$

Liste B :

$$\frac{210}{2 + 1} = 70$$

C'est donc la liste B qui se verra attribuer le 5^e siège.

Article 18

Représentants au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Selon l'article L. 4611-1 du code du travail, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de 50 salariés et plus.

(1) Hypothèse où les listes sont complètes car en cas de ratures (c'est-à-dire que si les candidats de la liste n'ont pas le même nombre de voix), il convient de retenir la moyenne des voix obtenues pour la liste.

La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Cette instance se compose nécessairement du chef d'établissement ou de son représentant qui préside la réunion et des représentants du personnel, désignés par les membres élus titulaires du comité d'entreprise et des délégués du personnel conformément à l'article L. 4613-1 du code du travail ou de la délégation unique du personnel.

Le comité assure son fonctionnement et exerce ses attributions conformément aux articles L. 4612-1 et suivants du code du travail.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation prévue à l'article L. 4614-14 du code du travail.

Elle a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son établissement. Elle répond également au caractère spécifique de ces établissements ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celui-ci.

Conditions d'exercice du stage de formation :

1. Durée du stage de formation.

Le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables, il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

2. Demande de stage de formation.

Le représentant au CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son stage, la durée de celui-ci, son prix, ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de congés de formation économique, sociale et syndicale dont le nombre maximum est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

Organismes chargés d'assurer la formation :

Les organismes habilités à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT figurent sur la liste arrêtée par le ministre chargé du travail ou le préfet de région et qui comporte les organismes ou instituts nationaux ainsi habilités.

Ces organismes délivrent à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Prise en charge de la formation, des frais de déplacement et maintien de la rémunération des intéressés conformément aux dispositions des articles R. 4614-33 et suivants du code du travail et dans

la limite d'un salarié par an pour les établissements occupant entre 50 et 99 salariés et de 2 salariés par an pour les établissements occupant entre 100 et 299 salariés :

L'employeur prend en charge :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de missions des fonctionnaires du groupe II fixée en application du décret du 10 août 1966 ;
- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

V. – SALAIRE ET ACCESSOIRE DU SALAIRE

Article 19

Classification hiérarchique

La classification de l'emploi fait l'objet de l'annexe I de la présente convention.

Tout salarié doit être classé au poste dont la définition correspond au travail réellement effectué, et bénéficier au moins du coefficient hiérarchique minimum attribué à l'emploi occupé.

Les salariés appelés à effectuer à titre temporaire des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conserveront leur salaire. Les employés et ouvriers appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification percevront le salaire de cette qualification pour le temps pendant lequel ils sont employés.

Article 20

Base minimale de rémunération

Les salaires minima font l'objet d'une négociation annuelle conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail.

Lorsque la négociation aboutit, les parties concluent un avenant qui reprend les nouveaux salaires minima conventionnels applicables pour les entreprises de la branche.

1. Entreprises qui ne font pas varier la durée travail sur tout ou partie de l'année

Rémunération mensuelle

La rémunération est faite au mois et est, pour un horaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois ou la période mensuelle considérée, indépendante du nombre d'heures et de jours travaillés dans le mois.

Pour une durée hebdomadaire de 35 heures, la rémunération mensuelle minimale est obtenue en multipliant le salaire horaire de l'intéressé par 151,67 heures.

Lorsque l'horaire de travail de 35 heures n'est pas accompli du fait du salarié, la rémunération mensuelle subit un abattement égal au nombre d'heures de travail non effectuées, soit 1/151,67 par heure non effectuée.

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires bénéficient d'une majoration de salaire suivant les modalités définies à l'article L. 3121-22, alinéa 1, du code du travail.

Toutefois, la rémunération des heures supplémentaires ainsi que celle de leur majoration peut être remplacée par un repos compensateur équivalent selon les modalités définies aux articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail.

2. Entreprises qui font varier la durée du travail sur tout ou partie de l'année

Rémunération mensuelle

La rémunération est faite au mois et est, pour un horaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois ou la période mensuelle considérés, indépendante du nombre d'heures et de jours travaillés dans le mois.

La rémunération mensuelle minimale des salariés fera l'objet d'un lissage sur la période de référence ou sur la durée du contrat de travail pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

Une rémunération mensuelle moyenne indépendante de l'horaire réel effectué est prévue pour les salariés dont l'horaire de travail varie sur tout ou partie de l'année. Le « lissage » de la rémunération est prévu par l'article L. 3122-5 du code du travail.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les absences non indemnisées font l'objet d'une régularisation sur la base du temps réel de travail.

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires définies à l'article L. 3122-4 du code du travail bénéficient d'une majoration de salaire dans les conditions fixées à l'article L. 3121-22, alinéa 1, du code du travail.

Bilan en fin de période de référence

Le décompte des heures travaillées est fait à la fin de la période de référence.

Si la durée travaillée excède la durée du travail de référence, l'entreprise applique les dispositions suivantes :

Régularisation :

Les heures supplémentaires non payées au cours de la période de référence sont payées à la fin de celle-ci ou portées sur un compte épargne-temps.

Contreparties :

Si la durée travaillée excède la durée du travail de référence et est supérieure à la durée du travail correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement, au choix du salarié.

Les parties incitent les entreprises à appliquer en priorité le repos compensateur de remplacement.

Le repos compensateur de remplacement sera pris dans un délai de 3 mois qui suit la fin de la période de variation de la durée du travail ou après la première période de pointe qui suit la fin de la période de variation de la durée du travail.

III. – Dispositions communes : régime des heures de nuit et de dimanche

Les heures effectuées les dimanches ainsi que celles effectuées la nuit de 22 heures à 5 heures (art. 3 de l'avenant n° 97 du 18 juin 2002) donnent lieu à une majoration de 25 % indépendante des majorations légales pour heures supplémentaires.

Cette majoration peut être remplacée par un repos compensateur équivalent.

Article 21

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

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.

Article 22

Salaire des jeunes

Les jeunes salariés au-dessous de 18 ans sont soumis à la réglementation spécifique les concernant. Toutefois, ils ne subiront aucun abattement en matière de rémunération.

Article 23

Travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés bénéficient des avantages visés aux articles L. 5211-1 et suivants du code du travail.

Article 24

Bulletin de paie

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie comportant ⁽¹⁾ :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations d'assurance sociale, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code NAF) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
3. L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
4. Le nom du salarié et l'emploi occupé (classification et coefficient hiérarchique) ;
5. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.

Pour les salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait, il faut indiquer la nature et le volume de forfait auquel se rapporte le salaire.

Pour les salariés qui relèvent d'un dispositif d'aménagement du temps de travail, la durée du travail mensuelle sur la base de laquelle est calculée la rémunération lissée devra apparaître sur le bulletin de paie ainsi que le nombre d'heures réellement effectuées au cours du mois considéré ⁽²⁾.

Un document annexé au bulletin de paie mentionnant les heures accomplies depuis le début de la période de référence doit être remis au salarié à la fin de cette période ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période ⁽³⁾ ; la même information pourra être effectuée mensuellement et portée sur le bulletin de salaire.

6. Le montant de la rémunération totale brute ;
7. Le montant de la CSG et celui de la CRDS ;
8. La nature et le montant des cotisations salariales et patronales retenues sur cette rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;

(1) Article R. 3243-1 du code du travail.

(2) Article L. 3122-5 modifié du code du travail.

(3) Article D. 3171-13 du code du travail.

9. La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;
10. La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées au 8 ;
11. Le montant de la rémunération nette effectivement perçue ;
12. La date de paiement de la rémunération ;
13. Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

Le bulletin de paie, ou un document annexe selon les cas, sert de support à l'information du salarié sur certains droits : repos compensateur, participation et intéressement, allocations publiques de chômage partiel, complément de rémunération alloué aux handicapés au titre de la garantie de ressources...

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève, ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en termes apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Article 25

Durée et organisation du travail

Préambule

Les conserveries coopératives et SICA entendent favoriser l'aménagement de l'organisation et de la durée du travail afin de répondre aux contraintes d'entreprises agroalimentaires traitant de matières premières agricoles et qui se caractérisent par :

- des variations d'activité saisonnières et des contraintes liées à la nature des produits traités ;
- des périodes de consommation irrégulière qui induisent des commandes exceptionnelles.

L'aménagement de l'organisation et de la durée du travail doit permettre aux entreprises :

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi ;
- d'améliorer les conditions de travail et de vie des salariés ;
- de limiter le recours au chômage partiel ;
- d'améliorer la qualité des produits finis et des services ;
- de favoriser le développement de la formation professionnelle dans ces entreprises.

Cet article a pour objet de rappeler les règles applicables en matière de durée et d'organisation du travail en l'absence d'accord et en cas d'accord de variation du temps de travail conclu par les entreprises.

La durée hebdomadaire du temps de travail s'entend du temps de travail effectif.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

TITRE I^{ER}

ENTREPRISES QUI NE FONT PAS VARIER LA DURÉE DU TRAVAIL SUR TOUT OU PARTIE DE L'ANNÉE

1. Répartition de la durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail peut faire l'objet d'une répartition sur 4 à 6 jours dans la semaine.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe sont consultés sur les modifications de l'horaire de travail conduisant les salariés à travailler le 6^e jour de la semaine.

2. Durée maximale de travail

La durée maximale hebdomadaire absolue du travail est fixée à 45 heures et la durée maximale hebdomadaire moyenne à 43 heures calculées sur 12 semaines consécutives.

3. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 100 heures par an.

4. Contrepartie en repos

Les heures effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos conformément aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail.

TITRE II

ENTREPRISES QUI FONT VARIER LA DURÉE DU TRAVAIL SUR TOUT OU PARTIE DE L'ANNÉE

La mise en place de la variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année est ouverte aux entreprises dont la durée annuelle du travail ne dépasse pas le plafond défini à l'article L. 3122-4 du code du travail et sous réserve d'avoir conclu un accord d'entreprise ou d'établissement.

La variation de la durée du travail pourra être établie sur l'année civile ou sur une période de 12 mois consécutifs ou encore sur une partie quelconque de la période retenue.

L'amplitude de la variation de la durée hebdomadaire du travail sera fixée au niveau de chaque entreprise et pourra être différente selon les établissements, les services ou les unités de travail de l'entreprise.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée soumis à l'horaire collectif de travail pourront être visés par la variation de la durée de travail selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Le décompte des heures de travail sera effectué sur la durée de leur contrat de travail ou sur la période de référence.

1. Programmation indicative de la durée du travail

La programmation indicative annuelle de la durée du travail porte sur la répartition de la durée du travail.

La programmation indicative annuelle de la durée du travail sera soumise pour avis au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, la programmation indicative annuelle de la durée du travail sera établie dans le cadre de la négociation annuelle prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail.

Les conditions de suivi de la programmation indicative de la durée du travail seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans le cadre d'une variation d'activité, les salariés seront prévenus du changement d'horaire de travail dès connaissance de l'événement et au plus tard dans un délai de 48 heures.

Face à cette situation particulière, dans le cas de produits saisonniers, les entreprises devront prévoir une contrepartie.

2. Amplitude de la variation du temps de travail

La durée hebdomadaire de travail pourra varier de 0 à 48 heures par semaine tout en respectant la durée hebdomadaire moyenne du travail de 46 heures calculée sur 12 semaines consécutives ainsi que la durée quotidienne de travail de 10 heures.

Les accords d'entreprise ou d'établissement doivent prévoir une durée minimale de temps de travail hebdomadaire dans le cadre de l'amplitude ci-dessus.

Face à des contraintes particulières, des accords dérogatoires d'entreprise ou d'établissement pourront adapter les dispositions du présent paragraphe.

3. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an.

4. Traitement des heures

1) Les heures traitées dans la limite de 43 heures par semaine ne font l'objet d'aucune majoration.

2) Les heures accomplies au-delà de 43 heures par semaine et dans la limite des plafonds de variation font l'objet d'une majoration de 10 % (paiement ou repos compensateur de remplacement).

3) Les heures effectuées aux points 1) et 2) ne sont pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires.

4) Sont assimilées à des heures supplémentaires :

- les heures effectuées en cours d'année au-delà de l'amplitude haute hebdomadaire de variation définie dans l'accord ;
- les heures effectuées au-delà du plafond annuel défini à l'article L. 3122-4 du code du travail déduction faite des heures déjà payées.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel.

5. Dépassement du contingent d'heures supplémentaires

L'entreprise peut recourir exceptionnellement à des heures supplémentaires dépassant le contingent après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 3121-11 du code du travail, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités d'exécution d'heures supplémentaires au-delà du contingent.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent droit à une contrepartie obligatoire en repos de :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

TITRE III

CHÔMAGE PARTIEL

Les entreprises pourront recourir à la procédure de chômage partiel conformément aux conditions légales et conventionnelles en vigueur :

- si un solde négatif d'heures est constaté en fin de trimestre, l'entreprise étant dans l'impossibilité de faire exécuter les heures perdues sur le reste de la période de référence ;
- ou si un solde négatif d'heures est constaté à la fin de la période de référence,
- ou en cas de suspension de l'accord de variation de la durée du travail.

Les conditions d'indemnisation du chômage partiel sont définies par l'accord Coop de France du 15 avril 2009.

TITRE IV

MISE EN PLACE D'HORAIRES INDIVIDUALISÉS

Les salariés qui utilisent un aménagement de leur temps de travail comportant des plages fixes et mobiles peuvent avoir des reports d'heures d'une semaine à une autre dont les limites et le cumul sont fixés par accord d'entreprise.

Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de sections syndicales d'organisations représentatives, les dispositions de l'article R. 3122-2 du code du travail relatives à la limite et au cumul des reports d'heures sont applicables.

Le report d'heures n'entraîne pas le paiement des majorations pour heures supplémentaires.

Article 26

Temps partiel

Le présent article permet de préciser pour les salariés travaillant à temps partiel les garanties en matière d'emploi, de conditions de travail, de rémunération, sans préjudice des dispositions légales et réglementaires relatives aux conventions d'aide au passage à mi-temps du Fonds national de l'emploi. Il permet également d'encadrer les conditions de mise en place d'horaires de travail à temps partiel dans les entreprises.

1. Statut des salariés travaillant à temps partiel

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient d'un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

La période minimale de travail continu par journée de travail est fixée à 2 heures. Il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité par journée de travail (en sus du temps de repas).

2. Contenu du contrat de travail

Le contrat de travail contient les mentions énumérées à l'article L. 3123-14 du code du travail.

3. Modification de la répartition de la durée du travail

Les salariés seront prévenus dans un délai de 7 jours avant la modification de la répartition de la durée du travail mentionnée dans leur contrat de travail.

En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai pourra être réduit sans, toutefois, descendre au-dessous de 3 jours.

Les dispositions applicables aux salariés à temps partiel annualisé sont prévues au point 9 ci-après.

4. Utilisation des heures complémentaires

Le plafond d'heures complémentaires devant être mentionné dans le contrat de travail ne peut excéder 1/4 de la durée du travail mentionnée dans le contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale du travail.

Les dispositions applicables aux salariés à temps partiel annualisé sont prévues au point 9 ci-après.

5. Mise en place d'horaires de travail à temps partiel à la demande des salariés

Les salariés travaillant à temps complet pourront, sur leur demande, bénéficier du temps partiel si l'organisation du travail dans l'entreprise, l'établissement ou l'unité de travail ainsi que les conditions fixées au point 6, alinéa 3, le permettent.

6. Priorités

Les salariés qui travaillent à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel et les salariés qui travaillent à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance des salariés visés à l'alinéa qui précède la liste des emplois disponibles correspondants.

Les conditions dans lesquelles les salariés qui demandent la mise en place d'horaires de travail à temps partiel pourront bénéficier des priorités définies à l'alinéa ci-dessus sont : les qualités professionnelles et/ou les charges de famille et/ou les événements familiaux et/ou la situation professionnelle et/ou l'ancienneté.

Des accords d'entreprise pourront modifier ces conditions.

7. Formalités

a) Formalités de demande de travail à temps partiel

Les demandes de travail à temps partiel des salariés travaillant à temps complet devront être faites par lettre manuscrite et recommandée avec avis de réception ou par lettre manuscrite remise en main propre contre décharge.

L'employeur formulera sa réponse aux demandes des salariés par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande du salarié.

L'employeur pourra refuser les candidatures des salariés aux emplois disponibles à temps partiel s'ils ne justifient pas de la qualification professionnelle requise pour occuper ces emplois ou si les conditions d'attribution des emplois disponibles ne lui ont pas permis de retenir ces candidatures. La réponse de l'employeur devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

b) Formalités de demande de travail à temps complet

Les demandes de travail à temps complet des salariés travaillant à temps partiel devront être faites par lettre manuscrite et recommandée avec accusé de réception ou par lettre manuscrite remise en main propre contre décharge.

L'employeur formulera sa réponse aux demandes des salariés par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande du salarié.

L'employeur pourra refuser les candidatures des salariés aux emplois disponibles à temps complet s'ils ne justifient pas de la qualification professionnelle requise pour occuper ces emplois ou si les conditions d'attribution des emplois disponibles ne lui ont pas permis de retenir ces candidatures. La réponse de l'employeur devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

8. Procédure

Les salariés auront la possibilité de demander des explications complémentaires sur le refus de leur demande de travail à temps partiel ou sur le refus de leur demande de travail à temps complet, par écrit, à l'employeur.

Les salariés qui contesteront le refus de leur demande de travail à temps partiel ou de leur demande de travail à temps complet pourront se faire assister d'un délégué du personnel ou d'un salarié appartenant à l'entreprise ou à l'établissement s'il n'existe pas de délégués du personnel dans l'entreprise.

9. Dispositions relatives au travail à temps partiel annualisé

a) Travail à temps partiel annualisé

Seuls les contrats de travail à temps partiel annualisé conclus sur le fondement de l'ancien article L. 212-4-3 du code du travail avant le 1^{er} février 2000 demeurent en vigueur.

Conformément aux dispositions légales, sont considérés comme salariés à temps partiel annualisé les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, dont la durée de travail annuelle est inférieure d'au moins 1/5 à celle qui résulte de l'application sur cette même période de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et conventionnels.

La répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées s'effectue sur une base mensuelle.

Le nombre et la répartition des heures de travail peuvent ne pas être identiques d'une période travaillée à l'autre. La répartition des heures de travail peut être inégale à l'intérieur des périodes travaillées.

Les salariés seront prévenus dans un délai de 7 jours avant la modification de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées.

En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai pourra être réduit sans, toutefois, descendre au-dessous de 3 jours.

Le plafond d'heures complémentaires devant être mentionné dans le contrat de travail ne peut excéder 1/4 de la durée annuelle de travail mentionnée dans le contrat de travail.

La rémunération de ces heures complémentaires est fixée par l'article L. 3123-19 du code du travail.

Dans le contrat de travail doit être mentionnée une durée de travail annuelle au moins égale à 840 heures.

La durée du travail annuelle mentionnée dans le contrat de travail ne comprend pas les heures indemnisées au titre des congés payés annuels et des jours fériés.

b) Rémunération dans le cadre du travail à temps partiel annualisé

La rémunération est faite au mois et elle est, pour un horaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois ou la période mensuelle considérés, indépendante du nombre d'heures et de jours travaillés dans le mois.

La rémunération mensuelle minimale du salarié à temps partiel annualisé est lissée. Cette rémunération correspond à :

$$\frac{\text{Durée de travail annuelle} \times 52}{12 \times 45,33 \text{ semaines}}$$

Lorsque l'horaire de travail n'est pas accompli du fait du salarié, la rémunération mensuelle subit un abattement calculé à partir du rapport suivant :

$$\frac{\text{Heures non travaillées}}{\text{Nombre d'heures mensuelles lissées}}$$

Les dispositions conventionnelles sont appliquées sur la base de la rémunération lissée.

10. Bilan du travail à temps partiel

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-3 du code du travail, un bilan de travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise sera communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe. Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise s'il en existe.

Article 26 *bis*

Travail de nuit

Préambule

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a mis le droit français en conformité avec le droit européen en supprimant l'interdiction du travail de nuit des femmes tout en encadrant le recours au travail de nuit pour les femmes et les hommes.

Elle pose le principe du caractère exceptionnel du recours au travail de nuit.

Le recours au travail de nuit « doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique » de l'entreprise.

Elle introduit un statut de travailleur de nuit. Elle contient des dispositions qui visent à améliorer les conditions de travail et de vie des salariés qui justifient des conditions pour bénéficier de ce statut ainsi qu'à protéger leur santé et leur sécurité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent encadrer le recours au travail de nuit dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des conserveries et SICA en prenant en considération les spécificités et contraintes de ces entreprises.

Ces entreprises sont des entreprises de première transformation (activité en lien avec l'exploitation agricole) tributaires de contraintes liées à la nature des produits traités et pour certains produits de périodes irrégulières de ventes et de consommation.

Le présent accord adapte un certain nombre de dispositions du statut légal du travailleur de nuit dans la mesure des possibilités offertes par la loi.

1. Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions légales, tout travail de nuit entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Un accord d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir une autre période de 9 heures consécutives d'heures de travail de nuit comprises entre 21 heures et 7 heures mais comprenant en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

2. Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit être justifié notamment par :

- la nécessité d'assurer la continuité du fonctionnement des équipements afin d'éviter la perte ou la dépréciation des produits en cours de fabrication ;
- la nécessité de traiter à la journée des matières susceptibles d'altération très rapide ;
- la nécessité d'allonger la durée d'utilisation des équipements afin de faire face au surcroît temporaire d'activité dans les entreprises ayant une activité saisonnière ;

- la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes par des activités de garde, de surveillance et de permanence.

La mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement après consultation du comité d'hygiène et de sécurité ou à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, sur les mesures destinées à prendre en compte une amélioration des conditions de travail et la protection de la santé des travailleurs de nuit.

3. Dispositions applicables aux travailleurs de nuit

1. Définition du travailleur de nuit.

Est travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de travail chaque semaine travaillée durant la période légale d'heures de travail de nuit ou durant une autre période de 9 heures consécutives définie conformément aux dispositions du 1, alinéa 2, ci-dessus.

A compter du 1^{er} mai 2002, est également travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail pendant la période légale d'heures de travail de nuit, ou pendant une autre période de 9 heures consécutives définie conformément aux dispositions du 1, alinéa 2, ci-dessus.

2. Conditions de travail des travailleurs de nuit.

2.1. Temps de pause :

Les travailleurs de nuit prendront le temps de pause légal quotidien de 20 minutes entre la 2^e heure et la 5^e heure de travail.

En cas de dépassement de la durée maximale légale quotidienne de travail de 8 heures prévue au point 2.2 *a* ci-dessous, le temps de pause des travailleurs de nuit sera de 30 minutes ; il sera pris entre la 2^e et la 5^e heure de travail.

Une salle de repos, équipée des moyens matériels permettant de prendre un repas chaud, sera mise à la disposition des travailleurs de nuit.

2.2. Durée maximale du travail :

a) Durée maximale légale quotidienne du travail des travailleurs de nuit

Dérogation :

La durée maximale légale quotidienne de travail de 8 heures pourra être dépassée dans la limite de 10 heures :

- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
- en cas de surcroît temporaire d'activité, dans les entreprises ayant une activité saisonnière, pour la sauvegarde des produits. Dans ce cas, il sera nécessaire de consulter les représentants du personnel conformément aux dispositions du dernier alinéa de ce point 2.2 et d'en informer l'inspection du travail conformément aux dispositions réglementaires ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

Le dépassement ci-dessus de la durée maximale quotidienne du travail est limité à 2 fois par semaine sur 2 semaines consécutives et 10 semaines par an.

b) Durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit

Durée maximale hebdomadaire absolue du travail des travailleurs de nuit, dérogation :

La durée maximale hebdomadaire absolue du travail est fixée à 46 heures. Cette limite pourra être dépassée sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Durée maximale légale hebdomadaire moyenne du travail des travailleurs de nuit, dérogation :

La durée maximale légale hebdomadaire moyenne de 40 heures calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives pourra être dépassée dans la limite de 44 heures dans les cas prévus au point 2.2 *a* ci-dessus. Ce dépassement est limité à 10 semaines par an.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, les délégués syndicaux, s'il en existe, seront consultés sur les modifications de l'horaire de travail conduisant les salariés à dépasser la durée maximale du travail.

3. Contrepartie en repos.

Hormis la majoration de 25 % prévue par la convention collective nationale (paiement ou récupération) pour les heures effectuées la nuit de 22 heures à 5 heures, les travailleurs de nuit bénéficieront, à compter du 1^{er} mai 2002, de la contrepartie en repos suivante : 1 jour de repos pour 270 heures de travail de nuit auquel s'ajoute une demi-journée par tranche de 130 heures travaillées la nuit, soit :

- 530 heures travaillées la nuit : 2 jours ;
- 660 heures travaillées la nuit : 2,5 jours ;
- 1 050 heures travaillées la nuit : 4 jours ;
- 1 180 heures travaillées la nuit : 4,5 jours ;
- 1 310 heures travaillées la nuit : 5 jours ;
- 1 440 heures travaillées la nuit : 5,5 jours ;
- 1 570 heures travaillées la nuit : 6 jours.

Le repos est octroyé par demi-journée ou journée entière.

4. Protection des travailleurs de nuit.

4.1. Protection médicale des travailleurs de nuit :

a) Surveillance médicale

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale particulière avant leur affectation sur un poste de nuit et ensuite à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois, dans les conditions prévues par la réglementation.

Le comité d'hygiène et de sécurité, ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, seront consultés sur la fréquence de la surveillance médicale prévue au premier alinéa ci-dessus. Cette fréquence pourra varier en fonction des postes de travail sans toutefois pouvoir excéder 6 mois. Une attention particulière sera portée sur les postes présentant un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

b) Inaptitude au poste comportant le travail de nuit

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Si l'entreprise est dans l'impossibilité de proposer à ce travailleur de nuit un poste dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, elle doit rechercher un poste de jour au sein de l'entreprise ou au sein des entreprises du groupe. Dans ce cas, l'employeur proposera une formation d'adaptation au salarié si le poste l'impose.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit que s'il justifie par écrit du refus du salarié d'accepter le reclassement qui lui aura été proposé.

Le comité d'entreprise, le CHSCT, ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et associés à la recherche de solutions de reclassement et au suivi de la démarche de reclassement.

La diminution de rémunération (perte des majorations de nuit et primes éventuelles) liée à un reclassement, dans l'entreprise ou au sein de l'une des entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient, dans un poste de jour, du fait d'une inaptitude à occuper un poste de nuit, est compensée par un complément temporaire dégressif exprimé en pourcentage de la différence entre les anciens appointements et les nouveaux.

Le complément temporaire dégressif est de 100 % pendant les 3 premiers mois, de 80 % le 4^e mois, de 60 % le 5^e mois et de 50 % le 6^e mois.

4.2. Protection des salariées en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, travailleuses de nuit :

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché est affectée à un poste de jour, sur sa demande, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé postnatal prévue à l'article L. 1225-17 du code du travail.

La salariée en état de grossesse médicalement constatée est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée postérieurement à l'accouchement, pour une durée n'excédant pas 1 mois, lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la salariée ayant accouché. Les périodes de maladie qui suivent la fin du congé de maternité ne remettent pas en cause le droit à cette prolongation.

En cas d'allaitement justifié par certificat médical, le droit d'être affecté à un poste de jour est prolongé de 3 mois.

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché affectée à un poste de jour à sa demande ou à la demande du médecin du travail, bénéficie, pendant l'une ou l'autre des périodes d'affectation à un poste de jour prévue aux 3 alinéas qui précèdent, du maintien de l'intégralité de sa rémunération, y compris les majorations pour heures de nuit.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, les dispositions légales sont applicables.

5. Formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit devront pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital temps formation, ainsi que des actions relatives au congé individuel de formation, à la validation des acquis professionnels, à la formation syndicale et sociale.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise ou d'établissement au cours de l'une des réunions prévues aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail.

Tout salarié de nuit accomplissant une action de formation professionnelle ou syndicale disposera de la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération lui seront maintenus durant cette période.

6. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La considération du sexe ne pourra pas être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
- pour muter un(e) salarié(e) d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

7. Articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales.

Les entreprises faciliteront l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera auprès du travailleur de nuit qu'il dispose d'un moyen de transport pour prendre et quitter son poste.

4. Dispositions applicables au travail de nuit

1. Rôle du médecin du travail.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit dans les conditions prévues par la réglementation.

2. Rapport annuel au CHSCT.

La question du travail de nuit est traitée spécifiquement dans le cadre du rapport annuel soumis par le chef d'établissement, pour avis, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

3. Suivi des effets du travail de nuit sur les salariés qui travaillent la nuit.

Les représentants du personnel seront informés des constatations sur le recours au travail de nuit au sein de l'entreprise.

4. Dispositions diverses.

Les entreprises veilleront à ce que les salariés qui travaillent la nuit et exercent un mandat syndical ou de représentant du personnel puissent accomplir celui-ci dans de bonnes conditions.

Article 27

Retraite complémentaire

Les employeurs, pour l'ensemble de leur personnel, s'engagent à adhérer à un régime de retraite complémentaire agréé par le ministère de l'agriculture. Dans les entreprises qui viendront à se créer, le choix de la caisse sera fait après information et consultation du personnel.

Article 27 bis

Prévoyance

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention devront garantir leurs salariés en cas d'incapacité temporaire ou permanente de travail et en cas de décès dans les conditions définies ci-après.

1. Ouverture du droit

Les droits aux garanties incapacité temporaire et permanente de travail et décès telles que définies ci-après sont ouverts à tous les salariés qui ont bénéficié des dispositions de l'article 38 bis de la convention collective nationale.

Ainsi sont visés :

- les ouvriers et employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres et ingénieurs.

2. Garanties

2.1. Garantie incapacité temporaire, à l'exclusion :

- des accidents ou maladies ayant pour origine la guerre ;
- des accidents ou maladies résultant du fait volontaire du bénéficiaire.

Les salariés en arrêt de travail, à l'issue des délais prévus par l'article 38 *bis* de la convention collective nationale, bénéficient d'un complément d'indemnisation afin d'assurer un revenu égal à 100 % du salaire net de référence compte tenu des modalités de calcul des indemnités journalières de la MSA actuelles en vigueur.

En aucun cas, le cumul des indemnités versées par la MSA et par l'organisme de prévoyance ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Le salaire de référence net visé dans les alinéas ci-dessus correspond au salaire mensuel moyen net de base des 12 derniers mois précédant l'ouverture du droit à la garantie incapacité temporaire.

Les indemnités complémentaires sont versées tant que l'incapacité est indemnisée par la MSA, soit au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités complémentaires cessent à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou à la date de liquidation de la pension vieillesse par la MSA et, en tout état de cause, à la date de liquidation d'une pension vieillesse.

Les indemnités complémentaires versées peuvent être réduites, suspendues ou supprimées en cas de reprise partielle du travail par le salarié sous réserve qu'il continue à percevoir un revenu égal à 100 % du salaire net de référence.

2.2. Garantie incapacité permanente, à l'exclusion :

- des accidents ou maladies ayant pour origine la guerre ;
- des accidents ou maladies résultant du fait volontaire du bénéficiaire.

Les salariés titulaires d'une pension dans le cadre de l'assurance invalidité ou d'une rente correspondant à un taux d'incapacité d'au moins 33 % dans le cadre de l'assurance des accidents du travail et maladies professionnelles bénéficient d'une pension ou d'une rente mensuelle complémentaire.

La pension ou la rente mensuelle complémentaire versée ne peut être inférieure à 25 % du salaire brut de référence pour la part du salaire inférieure ou égale au plafond mensuel de la sécurité sociale, ni à 60 % du salaire brut de référence pour la part du salaire supérieure audit plafond.

En aucun cas, le cumul d'un revenu d'activité, de la rente ou pension versée par la MSA et par l'organisme de prévoyance ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Le salaire de référence brut visé dans les alinéas ci-dessus correspond au salaire mensuel moyen brut de base des 12 derniers mois précédant l'ouverture du droit à la garantie incapacité permanente.

Pour demander le bénéfice d'une pension mensuelle d'incapacité permanente, le participant ne doit pas avoir fait valoir ses droits à pension vieillesse.

La pension ou rente mensuelle complémentaire peut être réduite, suspendue ou supprimée en cas de réduction du degré d'incapacité ainsi qu'en cas de reprise d'activité professionnelle du salarié sous réserve qu'il continue à percevoir un revenu net au moins équivalent aux indemnités totales versées antérieurement à la réduction du degré d'incapacité ou à la reprise d'activité professionnelle.

En tout état de cause, elle cesse à la date de liquidation de la pension vieillesse par la MSA ou à la date de la liquidation d'une pension vieillesse.

2.3. Garantie décès et obsèques, à l'exclusion :

- des risques ayant pour origine la guerre ;
- du décès résultant du fait volontaire du bénéficiaire.

Capital décès :

En cas de décès du salarié, un capital décès est versé à ses ayants droit ou le cas échéant aux personnes nommément désignées, nonobstant la garantie décès prévue par l'article 7 de la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947.

Le montant du capital décès versé est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le capital décès sera majoré de 50 % du salaire annuel brut de référence lorsque le salarié décédé laissera son conjoint survivant non séparé de corps, son concubin ou son cocontractant d'un Pacs.

On entend par concubinage au sens du code civil (art. L. 515-8) une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple.

Le capital décès sera majoré à 25 % du salaire annuel brut de référence pour chaque enfant à charge à la date du décès.

On entend par enfant à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale :

- les enfants non salariés, à la charge de l'assuré ou de son conjoint, qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus ou non, adoptifs, pupilles de la nation dont l'assuré est tuteur, ou enfants recueillis jusqu'à 16 ans ;
- les enfants placés en apprentissage dans les conditions déterminées par le code du travail, les enfants qui poursuivent leurs études jusqu'à 18 ans ;
- les enfants qui, par suite d'infirmités ou de maladies chroniques, sont dans l'impossibilité permanente de se livrer à un travail salarié jusqu'à 20 ans.

Le salaire annuel de référence brut visé dans les alinéas ci-dessus correspond au salaire annuel brut de base des 12 derniers mois précédant l'ouverture du droit au capital décès.

Indemnité obsèques :

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin, de son cocontractant d'un Pacs ou de l'un de ses enfants à charge, une indemnité obsèques est versée au salarié.

Le montant de l'indemnité obsèques versée est égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

La demande d'indemnité obsèques doit être déposée par le salarié dans les 6 mois du décès sous peine de déchéance.

3. Organisme de prévoyance

Les garanties énumérées ci-dessus seront contractées auprès d'un organisme de prévoyance.

4. Répartition des cotisations

Les cotisations sont réparties selon les dispositions ci-après :

- au minimum, à 60 % à la charge de l'employeur ;
- au maximum, à 40 % à la charge des salariés.

Les modalités du contrat souscrit avec un organisme de prévoyance devront être portées à la connaissance du personnel.

5. Clause de sauvegarde

Par exception, les entreprises qui ont conclu un contrat de prévoyance avant le 16 juillet 2004 pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur, à condition que celui-ci assure des garanties équivalentes aux salariés.

Article 28

Prime d'ancienneté

Le personnel bénéficiera d'une prime d'ancienneté, calculée sur le salaire de base ⁽¹⁾, de :

- 2 % du salaire au-dessus de 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3 % du salaire au-dessus de 5 ans de présence dans l'entreprise ;
- 4 % du salaire au-dessus de 7 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 % du salaire au-dessus de 9 ans de présence dans l'entreprise ;
- 6 % du salaire au-dessus de 11 ans de présence dans l'entreprise ;
- 7 % du salaire au-dessus de 13 ans de présence dans l'entreprise ;
- 8 % du salaire au-dessus de 15 ans de présence dans l'entreprise.

Le temps de présence s'apprécie à compter de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

Article 28 bis

Prime de fin d'année

Le personnel salarié bénéficie d'une prime de fin d'année sous réserve de pouvoir justifier d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise ou d'au moins 1 200 heures de travail dans l'année civile. Dans les entreprises dont l'horaire hebdomadaire est de 35 heures, cette prime de fin d'année est égale au salaire mensuel de base correspondant au coefficient de l'intéressé.

Cette prime est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Sous réserve de satisfaire la condition d'ancienneté requise, les salariés ayant été en fonction une partie de l'année recevront une prime de fin d'année proportionnelle à leur temps de présence dans l'entreprise.

Sont assimilées à un temps de travail effectif ne donnant pas lieu à un abattement sur le calcul de la prime de fin d'année :

- la durée des congés payés ;
- la période de suspension du contrat pour cause de maternité et de paternité ;
- la période de suspension du contrat provoquée par un accident du travail ou une maladie professionnelle dans la limite des durées d'indemnisation prévues à l'article 38 bis qui peuvent courir sur deux années consécutives (180 jours maximum) ;
- la durée des congés de formation ;
- les périodes de suspension du contrat pour maladie et les absences dans la limite de trente jours par année ;
- les absences pour opérations chirurgicales.

Article 28 ter

Vêtements de travail

Le personnel ouvrier bénéficiera de vêtements de travail :

- soit fournis (à raison de 2 par an) par l'employeur. Le salarié se charge de l'entretien ;
- soit mis à disposition par l'employeur qui en assure l'entretien et le renouvellement en temps que de besoin.

(1) Par salaire de base on entend : taux horaire du coefficient du salaire multiplié par le nombre d'heures mensuelles contractuelles.

Cette mise à disposition intervient au plus tard à la fin de la période d'essai. D'autre part, des dispositions appropriées pourront être prises pour le personnel précaire dans les entreprises où les conditions d'emploi de ce personnel le justifient et le permettent.

VI. – EMBAUCHAGE. – ESSAI. – CONTRAT D'ENGAGEMENT

Article 29

Recrutement et engagement

La direction décide du recrutement. Elle fait connaître en temps utile ses besoins en personnel aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Dès la fin de la période d'essai, chaque engagement est scellé par un contrat ou lettre d'engagement établi en double exemplaire et signé par les deux parties confirmant à l'intéressé sa fonction et son coefficient hiérarchique, sa rémunération horaire ou mensuelle, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier et la date de départ de son ancienneté qui doit correspondre à celle de l'entrée dans l'établissement. L'un des exemplaires du contrat est remis au salarié.

Un exemplaire à jour de la convention collective sera remis à tout salarié engagé.

Article 30

Période d'essai

1. Salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée pour la même durée. Cette faculté de renouvellement doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Lorsque le renouvellement s'applique, le renouvellement doit être notifié au salarié (art. L. 1221-23 du code du travail) qui doit expressément l'accepter.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat sous réserve de respecter les délais de prévenance suivants :

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance (art. L. 1221-25 du code du travail).

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 (art. L. 1221-26 du code du travail).

2. Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée

La période d'essai est régie par les dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail.

Elle ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat avec un préavis défini à l'article L. 1221-25 du code du travail.

VII. – CESSATION DU CONTRAT

Article 31

Préavis en cas de rupture du contrat de travail

1. Licenciement

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis :

- de 1 mois jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- de 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
- de 3 mois pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés visés à l'article L. 5212-13 du code du travail, la durée de préavis en cas de licenciement est doublée dans la limite de 3 mois.

En cas de licenciement d'un salarié retrouvant un emploi avant la fin de la période de préavis, toute facilité lui sera offerte pour occuper son nouveau poste, sans obligation de terminer le préavis.

2. Démission

De même, en cas de départ volontaire, le salarié doit respecter un délai de préavis :

- de 1 mois jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- de 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
- de 3 mois pour les techniciens, agents de maîtrise, cadres.

A la demande du salarié et sous réserve de l'accord de l'employeur, la durée du préavis en cas de démission peut être réduite.

Article 32

Absences pour recherche d'un nouvel emploi

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour, dans la limite de 30 heures si le préavis est de 1 mois et de 50 heures s'il est supérieur.

Les techniciens, agents de maîtrise et cadres sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour, dans la limite de 60 heures.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des bureaux. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Ces heures d'absence peuvent en cas de besoin et à la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service, être bloquées en une ou plusieurs fois.

Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié licencié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Article 32 bis

Formalités liées à la rupture du contrat de travail

L'employeur délivre au salarié qui le demande, dès l'ouverture du préavis, une attestation indiquant sa qualification, la date de cessation du contrat de travail et ses droits en matière de DIF.

L'employeur doit communiquer au salarié dont le contrat de travail a été rompu, les documents suivants :

- un certificat de travail ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- une attestation d'assurance chômage,
- etc.

Article 33

Licenciement collectif

Tout licenciement collectif ne peut être prononcé par l'employeur que s'il est justifié par un ou des motifs entrant dans le cadre des articles L. 1233-2 et L. 1233-3 du code du travail.

Tout licenciement collectif est régi selon la procédure et les modalités prévues par la loi et par les textes conventionnels.

Article 34

Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement distincte du préavis visé à l'article 31 est instituée pour les salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et n'ayant commis aucune faute grave ou lourde.

Le montant de cette indemnité est fonction de l'ancienneté du salarié.

Les ouvriers et employés percevront une indemnité qui ne pourra être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajouteront 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Les techniciens, agents de maîtrise et cadres percevront une indemnité égale à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

La rémunération visée au présent article s'entend de la rémunération brute.

L'ancienneté sera calculée à partir de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

Article 35

Indemnité de fin de carrière

Tout membre du personnel faisant valoir ses droits à la retraite et ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise percevra une indemnité de fin de carrière.

Cette indemnité sera :

- pour une ancienneté comprise entre 10 et 20 ans, de 1 mois de salaire ;
- pour une ancienneté comprise entre 20 et 25 ans, de 2 mois de salaire ;
- au-delà de 25 ans d'ancienneté, de 3 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération des 2 derniers mois précédant la rupture ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

La rémunération visée au présent article s'entend de la rémunération brute.

L'ancienneté sera calculée à partir de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

Article 35 bis

Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits lui permettant de prendre un congé rémunéré de longue durée.

L'usage et l'alimentation du compte épargne-temps par le salarié relèvent de la volonté de celui-ci.

1. Condition pour bénéficier du compte épargne-temps en vigueur étendu

Peuvent bénéficier d'un compte épargne-temps, les salariés justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 12 mois dans l'entreprise.

2. Alimentation du compte épargne-temps en vigueur étendu

Les salariés pourront affecter au compte épargne-temps :

- a) Des jours de congés supplémentaires ou conventionnels dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- b) La cinquième semaine de congés payés (6 jours ouvrables) durant un maximum de 6 ans lorsqu'un salarié sera désireux de prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard le 1^{er} mars de chaque année pour les droits acquis au 31 mai de l'année précédente ;

- c) Des jours de réduction du temps de travail dans la limite de la moitié du nombre de ces jours dans les règles définies par l'accord d'entreprise ou d'établissement relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard 6 mois avant l'échéance de la période de référence ;

- d) La totalité ou une partie de la prime de fin d'année.

L'affectation de la totalité ou d'une partie de la prime de fin d'année ouvrira droit à un nombre de jours ouvrables de congés équivalent au nombre d'heures affecté au compte épargne-temps.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard le 31 octobre de l'année considérée.

- e) Tout ou partie du repos compensateur de remplacement ainsi que les heures excédentaires issues de l'application de l'annualisation de la durée du travail.

Dans ce cas, les modalités d'alimentation du compte épargne-temps devront être précisées par accord d'entreprise.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard à la fin de la période de référence.

Des accords d'entreprise ou d'établissement pourront compléter les dispositions du présent article.

3. Abondement du compte épargne-temps en vigueur étendu

Lors de l'alimentation du compte épargne-temps, l'entreprise majorera le temps acquis de 5 %.

Chaque année, une situation du compte en temps sera transmise au salarié en précisant l'acquis et l'abondement.

4. Utilisation du compte épargne-temps en vigueur étendu

a) Le compte épargne-temps peut servir à indemniser :

- le congé parental prévu aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- le congé pour création d'entreprise prévu aux articles L. 3142-78 et suivants du code du travail ;
- le congé sabbatique prévu aux articles L. 3142-91 et suivants du code du travail.

Les conditions d'ancienneté et les modalités de prise de congé seront celles prévues par la loi pour ces congés.

b) Le compte épargne-temps peut également servir à indemniser des congés pour convenance personnelle ou des congés de fin de carrière.

La demande de congé devra être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans un délai de 3 mois avant la date de départ du salarié en congé.

L'employeur devra formuler sa réponse par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans un délai de 1 mois.

Il pourra refuser la demande de congé si le pourcentage de salariés simultanément absents de l'entreprise au titre du compte épargne-temps atteint 2 %.

Un accord d'entreprise pourra prévoir des modalités différentes de prise des congés pour convenance personnelle et de fin de carrière.

c) Sous réserve de l'accord de l'entreprise, le salarié pourra prendre un congé d'une durée supérieure à celle correspondant au nombre de jours capitalisés dans le compte épargne-temps. Dans ce cas les jours excédentaires ne seront pas indemnisés.

d) La prise du congé épargné ne pourra avoir lieu qu'après une période d'épargne au moins égale à 2 ans.

Il sera possible de déroger à cette disposition en cas de survenance de l'un ou l'autre des événements suivants :

- mariage du salarié, sans préjudice des dispositions de l'article 45 de la convention collective nationale ;
- naissance ou adoption d'un 3^e enfant et suivants ;
- divorce si garde d'un enfant ;
- invalidité du salarié ou de son conjoint ;
- décès du conjoint, sans préjudice des dispositions de l'article 45 de la convention collective nationale ;
- acquisition de la résidence principale ou agrandissement de la surface habitable avec permis de construire ;
- création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint ;
- commission de surendettement ;
- cas prévus à l'article 46, 2^e et 3^e alinéas, de la convention collective nationale.

Les justificatifs appropriés devront être fournis à l'appui de chacun de ces événements.

Conformément aux articles L. 3153-1 et L. 3153-2 du code du travail, le salarié pourra, à sa demande, soit bénéficier du temps épargné, soit, après accord de l'entreprise, percevoir une indemnité correspondant aux droits acquis.

5. Rémunération du compte épargne-temps en vigueur étendu

Rémunération du temps de repos : maintien du salaire de base mensuel qui reste versé aux échéances habituelles de paie.

Rémunération sous forme d'indemnité : calcul sur la référence du salaire de base mensuel au jour de l'octroi et, dans ce cas, l'abondement n'est pas dû.

6. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le compte épargne-temps et n'ayant pas fait l'objet d'une prise de congés. Cette indemnité sera calculée selon les modalités prévues à l'article 5 ci-dessus et ne sera pas intégrée dans la détermination de l'assiette servant au calcul des indemnités de rupture du contrat de travail ni de celle du 1/10 congés payés.

7. Transfert des droits du compte épargne-temps en vigueur étendu

En cas de mutation d'un établissement à un autre, les salariés conservent leurs droits à congés « épargnés ».

VIII. – SUSPENSION DU CONTRAT. – RÉINTÉGRATION

Article 36

Journée défense et citoyenneté

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à l'appel de la préparation de la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 37

Grossesse. – Maternité. – Paternité

1. Grossesse, maternité

L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constatée ou l'adoption d'enfants, donne lieu pendant l'interruption légale du travail au versement d'indemnités journalières par les assurances sociales. L'employeur complètera ces indemnités à concurrence du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé (salaire de base + ancienneté).

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu aux articles L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du code du travail ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de ce fait de payer une indemnité de rupture. Il peut, dans les deux années suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant 2 ans, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

2. Paternité

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité. L'intéressé doit avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance de la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant la date de son retour.

Article 38

Maladies et accidents

1. Maladies et accidents de la vie privée

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladies ou d'accidents et dont l'employeur a été avisé, sauf cas de force majeure, par une notification écrite de l'intéressé dans les 48 heures à laquelle est joint 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.

2. Maladies professionnelles et accidents du travail

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le contrat de travail est soumis aux dispositions des articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

Article 38 bis

Indemnisation de la maladie et de l'accident des employés et ouvriers

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, pris en charge par la mutualité sociale agricole donne lieu au versement d'indemnités, en fonction de la nature de l'arrêt et de l'ancienneté du salarié :

a) Absence pour maladie :

- 1 an d'ancienneté : indemnités versées du 4^e au 120^e jour ;
- 3 ans d'ancienneté : indemnités versées du 4^e au 150^e jour.

Le taux d'indemnisation après 1 an d'ancienneté est de 90 % du salaire brut de l'intéressé.

L'ancienneté s'apprécie à compter de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

b) Absence pour hospitalisation :

- 1 an d'ancienneté : indemnités versées du 1^{er} au 120^e jour ;
- 3 ans d'ancienneté : indemnités versées du 1^{er} au 150^e jour.

Le taux d'indemnisation après un an d'ancienneté est de 90 % du salaire brut de l'intéressé.

L'ancienneté s'apprécie à compter de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

c) Absence pour maladie professionnelle, accident du travail ou de trajet

Indemnités versées du 1^{er} au 180^e jour :

Le taux d'indemnisation est de 100 % du salaire brut de l'intéressé.

Modalités de calcul de l'indemnisation :

Les taux d'indemnisation ci-dessus précisés s'appliquent sur ce qu'aurait été le salaire brut de l'intéressé, s'il avait travaillé, calculé sur la base de l'horaire habituel du travail (ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation, si ledit horaire a été modifié).

Cette garantie s'entend déduction faite des indemnités journalières que l'intéressé perçoit des assurances sociales (ou de l'équivalence s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler sous, le cas échéant, déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

Si, au cours de la période de 12 mois suivant le début de la première absence indemnisée, l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calculs indiqués aux paragraphes ci-dessus, sans que le nombre des journées indemnisées puisse, pendant les 12 mois considérés, dépasser au total les chiffres indiqués ci-dessus selon l'ancienneté de l'intéressé et la cause de l'absence. Toutefois, si la nouvelle absence est due à une rechute reconnue comme telle par les assurances sociales, elle ne donnera pas lieu à application d'un délai de franchise.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application pour la période d'indemnisation restant à courir.

Article 38 *ter*

Indemnisation de la maladie et de l'accident des techniciens, agents de maîtrise et cadres

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie dûment constatée par certificat médical pouvant donner lieu à une contre-visite, les appointements du cadre ou du TAM sont maintenus pendant 3 mois.

Les indemnités journalières légalement dues par la mutualité sociale agricole ou par tout autre organisme d'assurance et de prévoyance notamment ceux auprès desquels un contrat d'assurance a été conclu devront être déduites des paiements versés par l'employeur au technicien, agent de maîtrise ou cadre absent pour cause d'accident ou de maladie lorsque ce dernier touche l'intégralité de son salaire.

Dans le cadre de la subrogation, l'employeur fera l'avance du versement de l'intégralité des appointements dus et fera le nécessaire en collaboration avec le technicien, l'agent de maîtrise ou le cadre pour se faire rembourser directement par la mutualité sociale agricole ou tout autre organisme.

IX. — JOURS FÉRIÉS. — CONGÉS ANNUELS. — CONGÉS SPÉCIAUX

Article 39

Jours fériés

Tous les jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé sont indemnisés, qu'ils soient chômés ou non, sur la base du salaire effectivement perdu, majorations pour heures supplémentaires comprises.

Si un jour férié légal est chômé, il ne saurait faire l'objet d'une récupération. L'entreprise conserve toute latitude de programmer sur 6 jours de travail hebdomadaire selon les nécessités de son fonctionnement.

Les salariés travaillant un jour férié légal ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à l'indemnité visée au premier alinéa.

A l'exception du 1^{er} Mai, toute absence irrégulière ou non motivée à l'occasion de la dernière journée de travail du salarié précédant le jour férié ou de la journée de travail suivant immédiatement ce jour, entraînera la perte de cette prise en charge.

A l'exception du 1^{er} Mai, les dispositions des alinéas 1, 3 et 4 ne sont applicables qu'aux salariés justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 3 mois dans l'entreprise, ancienneté dont les

modalités de calcul sont définies à l'article 38 de la présente convention et conformément à l'article L. 3133-3 du code du travail.

Article 40

Durée des congés payés annuels

Dans le cadre des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, l'acquisition des congés payés annuels est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans l'établissement au cours de la période de référence, sans que l'acquisition totale du congé exigible puisse excéder une période de 30 jours ouvrables.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables sauf dans le cas prévu par l'article L. 3141-17, alinéa 2, du code du travail.

Lorsque le droit à congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il ne pourra pas être fractionné.

Les jours de congés acquis au-delà de ces 24 jours (5^e semaine et/ou jours supplémentaires liés au fractionnement) peuvent être fractionnés par l'employeur sans pour autant donner droit à des jours de congés supplémentaires.

Outre les congés prévus aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, les salariés bénéficient :

- de 2 jours ouvrables supplémentaires de congés par an, par enfant à charge de moins de 17 ans et vivant au foyer pour tout(e) salarié(e), chef de famille (parent élevant seul son ou ses enfants de moins de 17 ans et vivant au foyer).

Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé prévu à l'alinéa 1 du présent article n'excède pas 6 jours. Ce congé ne se cumule pas avec le congé des mères de famille prévu à l'article L. 3141-9 du code du travail ;

- des avantages catégoriels ou individuels négociés par entreprise ;
- des congés exceptionnels pour événements familiaux prévus à l'article 45 de la présente convention.

Article 41

Période de prise des congés payés

Des accords particuliers d'entreprise ou d'établissement déterminent la période de prise des congés payés.

A défaut, elle est fixée par l'employeur conformément aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

En cas de congé par roulement, l'ordre et la date des départs sont établis par l'employeur après avis des délégués du personnel, par catégorie, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l'entreprise.

Article 42

Fractionnement des congés payés

Dans le cadre des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, la période des congés pourra être fractionnée mais devra prévoir au moins 2 semaines consécutives.

Le salarié en congés payés, rappelé par l'employeur, aura droit à une prolongation de congé égale à ses délais de route.

Les frais de voyage ainsi occasionnés seront à la charge de l'entreprise.

Ces dispositions seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 43

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir toutefois être inférieure au montant de la rémunération brute que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant sa période de congés.

Le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés dans les conditions de l'article L. 1242-16 du code du travail.

Article 44

Congés de naissance ou d'adoption

Tout salarié a droit à un congé à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

La durée de ce congé est fixée à l'article 45 de la présente convention. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou d'adoption.

Tout salarié titulaire de l'agrément en vue d'adoption a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré de 6 semaines s'il se rend dans les Dom-Tom ou à l'étranger pour adopter un enfant.

Article 45

Congés exceptionnels pour événements familiaux

A l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé au personnel les congés exceptionnels payés suivants ne donnant pas lieu à récupération :

ÉVÉNEMENT FAMILIAL	SALARIÉ justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou d'au moins 1 200 heures de travail dans l'année civile	SALARIÉ ne justifiant pas d'au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ni d'au moins 1 200 heures de travail dans l'année civile
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours*	3 jours*
Mariage d'un salarié	1 semaine calendaire	4 jours
Mariage d'un enfant	2 jours	1 jour
Décès du conjoint	4 jours	2 jours
Décès du partenaire lié par un Pacs	2 jours	2 jours
Décès d'un enfant	4 jours	2 jours
Décès du père ou de la mère	2 jours	1 jour
Décès d'ascendants directs (grands-parents, arrière-grands-parents)	2 jours	–
Décès du beau-père ou de la belle-mère (parents du conjoint)	1 jour	1 jour
Décès d'un frère ou d'une sœur	1 jour	1 jour
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	1 jour	–

(*) Ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise bénéficieront de 1 jour de congé exceptionnel, si l'événement nécessite que le salarié se déplace à plus de 200 kilomètres de son lieu d'habitation.

Article 46

Congés sans solde

En cas d'accord de l'employeur et du salarié, le salarié peut obtenir des congés exceptionnels sans solde de courte durée ; il garde à son retour dans l'entreprise tous les avantages de son contrat de travail.

Tout salarié pourra bénéficier de 12 jours par année civile de congés sans solde pour soigner un enfant de moins de 16 ans, en cas de maladie grave, et sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence du père ou de la mère.

Tout(e) salarié(e) pourra bénéficier de 12 jours par année civile de congés sans solde pour soigner son conjoint en cas de maladie grave ou d'accident sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence du (de la) salarié(e).

Article 47

Congés spéciaux

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés (art. L. 3142-7 et suivants du code du travail).

Ce congé est rémunéré par l'employeur, conformément aux dispositions légales, dans les entreprises occupant au moins 10 salariés.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours.

Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

Les travailleurs et apprentis de moins de 25 ans, désireux de participer aux activités des organismes qui favorisent la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs pour la jeunesse peuvent obtenir un congé non rémunéré de 6 jours ouvrables par an, pouvant être pris en une ou plusieurs fois à la demande du bénéficiaire (art. L. 3142-43 et suivants du code du travail).

Les congés visés aux alinéas précédents doivent être pris en dehors des périodes de fabrication saisonnière, sauf accord avec l'employeur.

Cependant, pour les stages visés au 6^e alinéa, ceux-ci pourront être pris tout au long de l'année s'ils correspondent à des activités à l'échelon national ou régional auxquelles sont appelés à s'associer des travailleurs et apprentis originaires de différents départements.

Les demandes de congés visés aux alinéas précédents doivent être formulées un mois à l'avance et l'employeur peut s'y opposer dans les cas prévus par les textes légaux et réglementaires.

Article 47 bis

Congés statutaires

Les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel peuvent obtenir un congé non rémunéré pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale qu'ils représentent sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci.

La demande de congé doit être formulée par le salarié à l'employeur 2 semaines à l'avance.

L'employeur dispose d'un délai de 8 jours pour formuler sa réponse.

La durée des congés peut atteindre au maximum 12 jours par an.

Toutefois, les congés ne sont accordés par l'employeur que dans la mesure où ils n'apportent pas de gêne à la production et à la marche de l'entreprise.

Le salarié bénéficiaire d'un congé doit procurer à l'employeur un justificatif de sa participation aux réunions prévues à l'alinéa 1 ci-dessus.

X. – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX FEMMES ET AUX JEUNES TRAVAILLEURS

Article 48

Durée du travail des jeunes travailleurs

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

A titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement (art. L. 3162-1 et suivants du code du travail).

Article 49

Travail de nuit des jeunes travailleurs

Est interdit :

- tout travail entre 22 heures et 6 heures, pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans ;
- tout travail entre 20 heures et 6 heures, pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans.

La durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives. Cette durée minimale est portée à 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans.

Article 50

Repos hebdomadaire. – Jours fériés

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans bénéficient de 2 jours de repos consécutifs.

Toutefois, en période d'activité intense, ce repos hebdomadaire peut être ramené à une durée de 36 heures consécutives.

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés les jours de fête reconnus par la loi. Des dérogations exceptionnelles peuvent être obtenues pour les jeunes travailleurs après avis des délégués du personnel et des délégués syndicaux.

Article 51

Congés payés

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 52

Dispositions particulières aux femmes

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisances à l'usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

Les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet de 1 heure par jour (en périodes de 30 minutes) pendant les heures de travail. Les chefs d'entreprise mettront à leur disposition un local approprié. Cette heure sera rémunérée au tarif normal.

XI. – FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 53

Apprentissage

L'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail.

Articles 54

Formation au sein de la coopération agricole

Les salariés relevant de la présente convention sont soumis aux accords suivants :

- accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole ;
- accord collectif national du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;
- accord collectif national du 20 février 2006 portant création d'une commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle dans la coopération agricole ;
- accord collectif national du 20 février 2006 portant création d'un observatoire des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole ;
- accord collectif national du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;
- accord collectif national du 10 décembre 2009 relatif à la répartition de la contribution versée au fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans la coopération agricole.

Article 55

Formation au sein de la branche

Préambule

Considérant que pour maintenir leur compétitivité les entreprises doivent appréhender et maîtriser les évolutions engendrées par le progrès scientifique et les nouvelles technologies ;

Considérant que la qualité est devenue un critère d'évolution de leur activité ;

Considérant que les entreprises doivent affronter la concurrence internationale et faire face aux contraintes environnementales,

les partenaires sociaux entendent donner aux entreprises les moyens d'assurer à leurs salariés une formation adaptée.

1. Les actions de formation professionnelle continue visées par le présent accord sont les actions d'adaptation, de promotion, de prévention, de conversion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Ces actions viseront à développer les compétences des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi qu'à maintenir et développer l'emploi. Un effort prioritaire sera fait pour le personnel dont la qualification correspond au niveau V de la nomenclature officielle des diplômes ou est inférieure à ce niveau.

Ces actions porteront sur :

- le développement du potentiel humain au moyen d'outils pédagogiques en vue de :
 - favoriser l'accès à la formation professionnelle et l'adaptabilité au changement par l'acquisition de savoirs de base donnant accès aux savoirs professionnels ;

- développer la communication ;
- former les formateurs internes et les tuteurs ;
- le développement des connaissances scientifiques nécessite notamment par la création de produits nouveaux et la maîtrise de celle-ci par les salariés ;
- la maîtrise des nouvelles technologies, notamment des automatismes (conduite des procédés, conditionnement, entretien, maintenance) ;
- la maîtrise de la qualité des produits, des services, liée aux systèmes d'assurance de la qualité, à l'hygiène et à la sécurité dans l'entreprise et la filière (problèmes d'amont et d'aval) ;
- la commercialisation : formation aux nouvelles techniques de marketing, administration des ventes, logistique, mécanismes liés à l'exportation ;
- la gestion des ressources humaines et l'amélioration du management ;
- l'apprentissage et le perfectionnement en langues étrangères ;
- les formations sectorielles.

2. La branche mettra à disposition des entreprises des certificats de qualification professionnelle qui auront pour effet de valider, après formation, des compétences professionnelles à un poste précis.

Le domaine des certificats de qualification professionnelle ainsi que l'organisation de la formation donnant lieu à la délivrance de ceux-ci seront précisés par avenant au présent accord.

Les certificats de qualification professionnelle feront l'objet d'une reconnaissance de la convention collective nationale.

3. Les entreprises favoriseront l'insertion des jeunes par le recours aux contrats d'insertion en alternance et/ou par la voie de l'apprentissage.

Pour l'exercice du tutorat, il sera tenu compte des dispositions de l'accord cadre Coop de France sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole ainsi que des dispositions de l'article 1^{er} ci-dessus relatives à la formation des tuteurs.

4. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres du comité d'entreprise qui n'ont jamais suivi de stage en matière de mise en œuvre de la formation professionnelle peuvent, à leur demande, suivre en ce domaine une formation de 4 jours.

L'ensemble des frais afférents à cette formation est imputable sur le plan de formation.

La commission mixte nationale de Felcoop section fruits et légumes transformés établira une liste d'organismes de formation. Les membres du comité d'entreprise feront un choix sur cette liste. Au cours de la commission mixte nationale qui déterminera chaque année la liste des organismes de formation, un coût maximal de la journée de formation sera déterminé.

5. Les parties signataires rappellent les dispositions de l'accord-cadre Coop de France sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole, selon lesquelles :

a) « A compter du 1^{er} janvier 1997, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer 0,50 % de leur masse salariale, calculée selon les textes en vigueur en la matière, au financement des actions définies à l'article L. 6331-1 du code du travail. »

b) « Les employeurs occupant au minimum 10 salariés doivent consacrer, à partir du 1^{er} janvier 1997, au titre du plan de formation, au moins 1 % de leur masse salariale, calculée selon les textes en vigueur en la matière. »

Sur ces 1 %, 0,1 % de la masse salariale fera l'objet d'un versement obligatoire à l'OPCA2. Ces 0,1 % seront mutualisés dans le cadre d'une section de branche.

Les dispositions de l'alinéa qui précède sont valables pour une durée de 1 an, renouvelables par tacite reconduction sauf refus de reconduction par la partie employeurs ou par la partie syndicale

dans un délai de 3 mois précédant l'expiration du délai de 1 an. Dans ce cas, les dispositions relatives à la contribution de 0,1 % ne produiront plus d'effet sur l'année civile à venir.

6.1. Les sommes mutualisées au sein de la section de branche en application de l'article 5 seront gérées par une commission paritaire qui sera constituée au sein de l'OPCA2.

Cette commission comprendra 6 représentants titulaires de la commission sociale de la Felcoop section fruits et légumes transformés ainsi que 6 représentants titulaires des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche.

Felcoop section fruits et légumes transformés ainsi que les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche désigneront leurs représentants par lettre adressée au président de l'OPCA2.

La commission paritaire sera présidée en alternance annuelle par un représentant de la délégation employeurs ou de la délégation salariés.

Elle se réunira 2 fois par an, sur convocation du président. Une réunion exceptionnelle pourra être convoquée à la demande de la moitié des membres de la commission paritaire.

Felcoop section fruits et légumes transformés assurera un suivi des budgets et aura en charge la préparation des commissions paritaires.

6.2. La commission paritaire aura pour rôle :

- de définir la nature des actions éligibles et de choisir les organismes chargés de réaliser des études et des travaux ;
- de répartir les sommes mutualisées entre les différentes actions ;
- d'assurer le contrôle, sur le plan technique et financier, des actions mises en œuvre ;
- de définir les modes d'affectation des sommes non comptabilisées en charge au 31 décembre de chaque exercice.

6.3. Les dispositions complémentaires relatives à la section de branche et à la commission paritaire seront précisées dans un règlement intérieur établi par celle-ci.

Les dispositions de cet article sont valables pour une durée de 1 an, renouvelables par tacite reconduction, sauf refus de reconduction par la partie employeurs ou par la partie syndicale dans un délai de 3 mois précédant l'expiration du délai de 1 an.

7. Les dispositions du présent article relatives à la section de branche prennent effet sur l'exercice 1997.

8. Au plus tard à l'aboutissement des négociations sur le capital de temps de formation au niveau de Coop de France, des négociations seront engagées en vue d'une adaptation dans la branche.

Article 56

Certificat de qualification professionnelle de conducteur de machine type 1 et type 2

Vu les dispositions de l'article L. 2241-6 du code du travail, qui prévoient la possibilité pour les branches professionnelles de reconnaître, par voie de la négociation, des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;

Vu l'accord-cadre sur les objectifs et les moyens de formation professionnelle des salariés de la coopération agricole (accord Coop de France du 3 février 1997) et de l'article 55 de la convention collective nationale des conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) ;

Considérant que l'accès à la formation professionnelle est nécessaire pour que les compétences des personnels qui relèvent de la convention collective nationale des conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) s'adaptent aux évolutions du marché du travail et de l'emploi ;

Considérant que la mise en place des certificats de qualification professionnelle (CQP) constitue un des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Qu'en tant que tel, le CQP permet à l'ensemble des personnels des entreprises de la branche de faire reconnaître ou de faire valider des compétences dans le cadre d'un dispositif négocié, qui a pour objectif de s'inscrire dans tout dispositif national en termes de formation professionnelle.

1. Mise en place de certificats de qualification pour les conducteurs de machines de type 1 et de type 2

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de validation de parcours de formation au moyen de certificats de qualification professionnelle (CQP), décident de créer des CQP conducteur de machines de type 1 et conducteur de machines de type 2.

1.1. Définition des CQP conducteur de machines

Le CQP conducteur de machines permet de valider les parcours de formation suivis par des salariés qui ont pour mission d'assurer la conduite d'une ou de plusieurs machines en conformité avec les instructions de production et les procédures qualité dans le respect des indicateurs de productivité et des consignes de sécurité.

Le conducteur de machines de type 1 procède aux opérations de maintenance de premier niveau et effectue les réglages dont il a la charge sur sa ou ses machines.

Le conducteur de machines de type 2 procède aux opérations de maintenance de premier niveau et effectue les réglages et changements de format dont il a la charge sur sa ou ses machines.

1.2. Caractéristiques de la démarche de certification

Une telle démarche pour chacun des CQP s'appuie sur deux référentiels, qui définissent les conditions dans lesquelles se dérouleront les parcours de formation nécessaires pour leur obtention :

- un référentiel métier-compétences, qui décrit les compétences permettant d'assurer la pleine maîtrise du poste ;
- un référentiel de formation, qui permet d'élaborer un parcours de formation correspondant au référentiel métier-compétences.

Pour la mise en place de CQP, une série de documents est tenue à disposition au niveau de la branche.

1.3. Public concerné

Le CQP conducteur de machines est ouvert à l'ensemble des salariés et/ou titulaires d'un contrat d'apprentissage.

2. Modalités d'évaluation des CQP

Une évaluation en continu est réalisée par les tuteurs et les formateurs et est enregistrée sur le livret de suivi du stagiaire.

Une évaluation finale est réalisée par un professionnel lors d'une mise en situation.

Ces évaluations permettent au jury de la branche de proposer l'octroi ou non du CQP.

Ce jury national, qui a été préalablement désigné par la commission mixte nationale, se compose :

- de 1 représentant de Felcoop section fruits et légumes transformés ;
- de 1 représentant des entreprises ;
- d'au moins 1 et au plus 2 représentants des salariés.

Il peut se faire assister par le ou les experts compétents s'il l'estime nécessaire.

Le rôle, les règles de fonctionnement et les critères de délibération de ce jury sont précisés dans le règlement intérieur relatif à la mise en place du CQP disponible au niveau de la branche.

3. Délivrance du CQP

Les certificats de qualification professionnelle conducteur de machines de type 1 et de type 2 bénéficient d'une reconnaissance nationale par la branche professionnelle.

La commission paritaire de la branche définie par l'article 11 de la présente convention entérine le résultat des délibérations du jury national et décerne le CQP.

4. Positionnement des CQP conducteur de machines de type 1 et de type 2 dans la grille de classification de la présente convention

Ce positionnement sera réalisé conformément à l'annexe II de la section 12 de la présente convention.

Les personnes ayant obtenu le CQP conducteur de machines de type 1 et occupant un tel poste relèvent d'un niveau hiérarchique au moins égal à B.

Les personnes ayant obtenu le CQP conducteur de machines de type 2 et occupant un tel poste relèvent d'un niveau hiérarchique au moins égal à C.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux CQP conducteur de machines de type 1 ou de type 2 sont automatiquement transférés, sous réserve que le salarié soit affecté à un poste requérant les mêmes compétences.

5. Dispositions diverses

5.1. Suivi dans l'entreprise

Les représentants du personnel des entreprises concernées (le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel) sont informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation de CQP dans leur entreprise.

5.2. Commission paritaire d'évaluation

Une commission paritaire d'évaluation est créée au sein de la branche ; elle a la même composition que la commission paritaire mixte nationale prévue à l'article 11 de la présente convention.

La démarche CQP ainsi mise en place fera l'objet d'un bilan d'évaluation au terme des 2 premières années d'application puis, chaque année, la commission d'évaluation fera le point sur les certificats de qualification professionnelle délivrés.

XII. – DISPOSITIONS FINALES

Article 57

Adhésions ultérieures

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi. »

Article 3

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Dépôt - Extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 13 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 1^{er}

La structuration par niveau de la classification des emplois figurant à l'annexe II à la convention collective nationale sera actualisée en tenant compte notamment du caractère méthodologique de la révision de cette annexe.

Article 2

Un guide méthodologique d'évaluation des emplois sera élaboré à partir d'une méthode de critères classants.

Les entreprises procéderont à l'évaluation des emplois dans leurs établissements à l'aide de cette méthode.

Celles qui désireront maintenir leur propre méthode d'évaluation des emplois (critères classants) pourront le faire avec l'accord des organisations syndicales représentatives ou, en l'absence de sections syndicales, après avis de la commission nationale restreinte paritaire prévue à l'article 3.

Article 3

Les parties signataires se réuniront pour négocier sur :

- l'actualisation des niveaux visée à l'article 1^{er} ;
- la grille des critères pour ce qui concerne le guide méthodologique d'évaluation des emplois ;
- le fonctionnement d'une commission nationale restreinte paritaire d'interprétation qui sera créée à cette occasion.

La délégation employeurs rencontrera les centrales syndicales au terme de ses travaux qui seront validés au sein d'une commission mixte nationale.

Article 4

a) Dans chaque établissement, une description précise de chaque emploi sera effectuée. Les salaires seront associés à cette phase. La validation de celle-ci sera effectuée par un titulaire de l'emploi et la hiérarchie.

b) L'évaluation de chaque emploi sera ensuite réalisée à l'aide du guide national.

Les conclusions de l'évaluation des emplois seront soumises pour avis à une commission qui sera composée de représentants de l'employeur et de représentants des organisations syndicales représentatives ou dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de sections syndicales, de délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise ou dans les entreprises pourvues d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, à une commission dont la composition fera l'objet d'un accord.

Cette commission aura également pour mission d'assurer un suivi annuel de la classification en vigueur dans l'établissement.

Les modalités de fonctionnement de cette commission seront définies par les entreprises par accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives ou, dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de sections syndicales, en fonction de la composition de la commission, après avis conforme des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise, s'il en existe.

Article 5

Un bilan annuel sera établi et présenté aux organisations syndicales dans le cadre du bilan social de la branche.

Cette disposition n'entrera en vigueur que 1 an après la mise en application de ladite classification.

Article 6

La révision de l'annexe II à la convention collective nationale ne pourra entraîner une baisse de rémunération à la mise en application de ladite classification. Toutefois, elle pourra conduire, d'une part, à une modification substantielle de la base des coefficients hiérarchiques et, d'autre part, à ne pas garantir le niveau hiérarchique par rapport au niveau hiérarchique actuel.

Article 7

En application de l'article 3 ci-dessus, une commission nationale restreinte paritaire d'interprétation se réunira sur la demande d'une des parties signataires du présent accord.

Article 8

Les entreprises devront avoir mis en place la classification issue de l'application du présent accord au plus tard le 31 décembre 1999.

Niveaux de classification

Niveau A, échelon A1/A2

La tenue des emplois requiert des capacités à exécuter des travaux élémentaires ou simples, qui sont le plus souvent répétitifs, et peuvent nécessiter :

- l'adaptation à un rythme de machine et/ou de ligne ;
- un temps d'apprentissage au(x) poste(s) de courte durée ;
- le respect de consignes orales ou écrites précises qui fixent la nature des tâches à accomplir et les normes et règles à respecter ;
- dans certains cas, la mise en œuvre d'autocontrôles.

Les communications nécessaires au travail sont le plus souvent des échanges verbaux d'information.

Niveau B, échelon B1/B2

La tenue des emplois requiert des capacités à exécuter des travaux qualifiés qui demandent l'acquisition d'une pratique professionnelle au poste de travail.

La réalisation du travail nécessite :

- le respect de modes opératoires ou de procédures pour atteindre un résultat conforme ;
- la compréhension des principes de base du process utilisé ;
- une approche produit ;
- la connaissance du fonctionnement des machines, installations, afin de réagir aux aléas ;
- la mise en œuvre d'autocontrôles.

Des échanges d'informations avec le groupe de travail sont nécessaires.

Niveau C, échelon C1/C2/C3/C4

La tenue des emplois requiert la maîtrise de compétences spécifiques acquises soit par apprentissage et pratique au(x) poste(s) de travail, soit par diplôme de nature professionnelle.

La réalisation du travail nécessite :

- la connaissance et le respect de procédures pour atteindre un résultat conforme ;

- la connaissance et la compréhension du fonctionnement d’une installation des équipements d’un processus de travail et/ou du système de gestion, afin notamment d’interpréter voire d’anticiper les aléas ;
- la connaissance des produits et/ou services du secteur ;
- le suivi de son activité.

Dans certains cas, un rôle d’animation et de conseil auprès d’autres salariés peut être nécessaire.

Le travail peut s’exercer dans un contexte élargi qui nécessite des contacts avec d’autres services ou, le cas échéant, des contacts avec des clients et/ou des fournisseurs.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue du poste est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux V et IV complété par une expérience professionnelle significative.

Niveau D, échelon TAM D1/D2/D3/D4

La tenue des emplois requiert la parfaite maîtrise d’une ou de plusieurs spécialités professionnelles acquises par une longue expérience ou par un diplôme professionnel.

La réalisation du travail nécessite :

- la capacité à surmonter des difficultés techniques ;
- la capacité à optimiser le travail dans le respect de procédures ;
- la sélection et le traitement d’informations plus ou moins complexes ;
- le contrôle des résultats ;
- une transmission d’informations par écrit.

L’activité rend indispensable une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d’une installation ou d’un système d’information.

Les titulaires des emplois peuvent être amenés à assurer de manière permanente ou occasionnelle :

- l’animation et/ou l’encadrement d’un groupe de travail ;
- une assistance technique auprès d’autres salariés.

Les relations professionnelles peuvent être élargies à divers partenaires internes et/ou externes.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue de l’emploi est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux IV et III complété par une expérience professionnelle significative.

Niveau E, échelon TAM E1/E2/E3/E4

Les emplois s’exercent dans le cadre de missions, d’objectifs de programmes de résultats attendus clairement identifiés.

Les titulaires des emplois organisent et optimisent l’utilisation des moyens qui sont mis à leur disposition dans le respect des règles techniques du métier et des procédures de l’entreprise.

La tenue des emplois nécessite la maîtrise conjointe d’une technicité particulière et des aspects législatifs et réglementaires du domaine exercé, élargi éventuellement à des spécialités connexes.

Les titulaires sont responsables des résultats qu’ils produisent ou de ceux produits par d’autres qu’ils encadrent et/ou qu’ils conseillent.

Des relations suivies voire des négociations avec différents interlocuteurs internes et externes (les adhérents, les fournisseurs ou les clients...) sont nécessaires pour la réalisation des missions.

Le niveau de connaissances mis en œuvre dans l’emploi est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux III et II. Il peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l’expérience professionnelle complétée le plus souvent par une formation professionnelle.

Niveau F, échelon cadres F1/F2/F3

Les emplois s'exercent dans le cadre d'une stratégie d'entreprise connue et d'un budget alloué en vue d'atteindre des objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Les titulaires sont associés à la définition des objectifs, ils organisent et optimisent les moyens pour atteindre les objectifs par eux-mêmes et/ou avec le groupe qu'ils animent et encadrent.

La tenue des emplois nécessite :

- une bonne maîtrise du domaine exercé, élargi à d'autres domaines ou fonctions notamment en intégrant les contraintes techniques, législatives ou réglementaires ;
- la mise en œuvre et la gestion de projets ;
- des relations professionnelles intégrant une dimension de négociation ;
- la gestion d'une entité.

Niveau G, échelon cadres supérieurs G1/G2/G3

Les emplois s'exercent dans le cadre de la stratégie d'entreprise à laquelle le titulaire participe et qu'il met en œuvre en interne et en externe.

La tenue des emplois nécessite :

- la conduite et le pilotage d'une entité ou d'une grande fonction de l'entreprise ;
- la gestion d'un budget d'une importance significative ;
- la conduite de projets stratégiques ;
- l'encadrement et l'animation de cadres.

Grille des critères

- A. – Exigences de compétences et de technicité professionnelles.
- B. – Exigences de durée d'apprentissage nécessaire pour acquérir la pleine maîtrise de la fonction.
- C. – Exigences de capacité d'autonomie.
- D. – Exigences de capacité d'animation, d'encadrement, de conseils techniques.
- E. – Exigences de capacités en communication et négociation.

A. – Exigences de compétences et de technicité professionnelles

Ce critère évalue le niveau de connaissances générales et/ou techniques et/ou procédurales et le niveau de technicité à mettre en œuvre pour tenir le poste ou la fonction.

Ces compétences peuvent être acquises par diplômes et/ou par expérience professionnelle.

1	Connaissance de base : lire, écrire, compter. Le titulaire connaît les règles d'hygiène de sécurité, qualité. Technicité : mise en œuvre d'une gestuelle.
2	Connaissance de base : lire, écrire, compter. Connaît les règles d'hygiène, sécurité et modes opératoires qualité. Technicité : les compétences sont acquises par la pratique sur le poste. Dans les emplois administratifs la technicité est liée à l'utilisation d'un logiciel type tableur, traitement de texte...
3	Connaissances à mettre en œuvre : règles techniques d'exécution d'un métier spécifique. Technicité : capacité à produire des résultats en conformité avec un modèle connu.
4	Connaissances à mettre en œuvre : règles techniques d'exécution d'un métier relevant de plusieurs spécialités professionnelles. Technicité : capacités à élaborer et/ou utiliser des documents de travail : diagrammes, graphiques, suivi d'activité, comptes rendus, etc., et à s'organiser.

5	Connaissances : maîtrise d'un métier et des processus mis en œuvre dans l'activité. Technicité : capacité à intervenir sur les différentes phases de l'activité préparation, exécution, contrôle, à intégrer les aléas et à proposer des aménagements.
6	Connaissances : maîtrise d'un métier spécifique élargi à des métiers ou techniques connexes. Technicité : capacité à analyser, transposer, contrôler, améliorer les principes de réalisation d'une activité.
7	Connaissances : maîtrise complète des concepts, principes, réglementations et pratiques d'un domaine et/ou fonction particuliers, élargis à d'autres domaines et/ou fonctions. Technicité : capacité à élaborer des méthodologies et optimiser la gestion d'une entité.
8	Connaissances : maîtrise complète des concepts, principes et pratiques de la gestion d'une entreprise, associés à la maîtrise d'une grande fonction. Technicité : capacité à concevoir, réaliser, une stratégie d'entreprise.

B. – Exigences de durée d'apprentissage nécessaire pour acquérir la pleine maîtrise de la fonction

Espace de temps qui s'écoule entre la prise de poste et le moment où l'on estime que la personne est opérationnelle et à maîtriser les principales difficultés liées au poste. On considère que le titulaire a déjà les connaissances préalables nécessaires identifiées au critère A.

1	A minima quelques heures.
2	A minima 1 semaine/15 jours.
3	A minima 1 mois.
4	A minima 3 mois.
5	A minima 6 mois.
6	A minima 1 an.
7	A minima 2 ans.

C. – Exigences de capacités d'autonomie

Autonomie :

Liberté pour un individu de disposer librement de soi.

Marge de manœuvre dans la situation de travail.

Ce critère appréhende le degré de liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, aux directives... et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer.

1	Exécute son travail en respectant des consignes précises et permanentes. Alerte en cas d'anomalies.
2	Effectue son travail en respectant des modes opératoires, met en œuvre des autocontrôles, détecte et alerte en cas de non-conformité.
3	Agit dans le cadre de bonnes pratiques de fabrication précisant les limites, moyens et méthodes (instructions, procédures), fait face aux dysfonctionnements connus.
4	Agit dans le cadre d'objectifs liés aux résultats du travail. Procédures, moyens et méthodes ne sont pas tous définis. Recherche des solutions face à une situation imprévue pour atteindre l'objectif.
5	Participe à l'élaboration d'objectifs qui fixent le cadre de l'activité. Les situations rencontrées sont parfois difficiles mettant en jeu des données complexes. Assure le pilotage d'une entité, organise les moyens pour optimiser son activité et atteindre les résultats.

6	Assure le pilotage d'une entité dans le cadre d'une stratégie plus générale, fixe les objectifs, met en place et optimise les moyens, rend compte des résultats, peut être associé à l'élaboration des axes stratégiques.
7	Elabore les axes stratégiques de l'entité.

D. – Exigences de capacités d'animation, d'encadrement, de conseils techniques

Animation à l'intérieur d'un groupe, visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs.

Encadrement : action d'encadrer des personnes au sens hiérarchique ; notion d'autorité et de responsabilité à l'égard des personnes et de leur activité.

Conseils techniques : action d'assister au sens d'expertise une autre personne dans la direction technique de ses affaires.

Notion de responsabilité technique à l'égard de l'activité produite.

	FRÉQUENCE	
1	Peut effectuer l'accueil d'autres salariés et montrer le travail sur le poste.	
2	Peut assurer un rôle d'entraînement, d'assistance, d'information sur des savoir-faire auprès d'autres salariés.	2. Occasionnel 2 bis. Permanent
3	Anime un groupe, une équipe sans responsabilité hiérarchique : Coordination, planification, régulation du travail ou de l'activité, transmission des consignes, des informations. Du fait de sa technicité, est amené à donner des conseils (notion d'engagement de responsabilité) auprès d'opérateurs, d'employés.	3. Occasionnel 3 bis. Permanent
4	Anime et encadre les opérateurs ou employés à la responsabilité des résultats produits par ce personnel. Du fait de son expertise, assure une fonction d'assistance technique (notion d'engagement de responsabilité) auprès de techniciens et d'AM.	
5	Anime et encadre des agents de maîtrise à la responsabilité des résultats produits par ce personnel. Du fait de son expertise, assure une fonction d'assistance technique (notion d'engagement de responsabilité) auprès des cadres.	
6	Peut être amené dans le cadre de son expertise à conseiller et orienter régulièrement des cadres.	
7	Encadre des cadres.	
8	Encadre des cadres supérieurs.	

E. – Exigences de capacités en communication et négociation

Communiquer : action d'entretenir des relations de travail, verbales ou écrites, avec d'autres personnes.

Action d'exploiter et transmettre correctement des informations reçues.

Négociation : action qui vise à influencer son interlocuteur pour obtenir une coopération ; action qui vise à résoudre des conflits d'intérêts.

1	La réalisation du travail nécessite des échanges d'informations.
2	La réalisation du travail nécessite la prise en compte et l'intégration d'informations en provenance d'autres secteurs ou activités internes ou externes.

3	La réalisation du travail nécessite des relations de négociations avec d'autres secteurs ou activités internes et/ou externes.
4	La réalisation du travail nécessite des relations de négociations à enjeux financiers avec des fournisseurs, des clients, des partenaires...
5	Conduite de projets complexes mobilisant des partenaires divers.
6	Conduite de projets complexes à dimension stratégique mobilisant des partenaires divers.

Attribution des points

A Compétences		B Durée		C Autonomie		D Animation		E Communication	
Echelle	Points	Echelle	Points	Echelle	Points	Echelle	Points	Echelle	Points
1	416	1	950	1	367	1	50	1	217
2	583	2	1 067	2	467	2	100	2	317
3	917	3	1 184	3	567	2 bis	140	3	667
						3	180		
						3 bis	250		
4	1 167	4	1 300	4	1 300	4	500	4	917
5	1 584	5	1 417	5	1 084	5	917	5	1 084
6	1 917	6	1 534	6	1 834	6	1 100	6	1 300
7	2 317	7	1 750	7	2 417	7	1 284		
8	2 717					8	1 467		

Grille de raccordement aux niveaux

NIVEAU	ÉCHELON	FOURCHETTE DE POINTS	
A	1	2 000	2 133
	2	2 134	2 299
B	1	2 300	2 466
	2	2 467	2 633
C	1	2 634	2 800
	2	2 801	2 966
	3	2 967	3 133
	4	3 134	3 300
D	1	3 301	3 466
	2	3 467	3 633
	3	3 634	3 800
	4	3 801	3 966
E	1	3 967	4 217
	2	4 218	4 467
	3	4 468	4 633
	4	4 634	4 967

NIVEAU	ÉCHELON	FOURCHETTE DE POINTS	
F	1	4 968	5 633
	2	5 634	6 467
	3	6 468	7 934
G	1	7 935	8 967
	2	8 968	9 601
	3	9 602	10 000