

Brochure n° 3614

Convention collective nationale

IDCC : 7006. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES,
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE
(Métropole)**

AVENANT N° 80 DU 16 NOVEMBRE 2011

À LA CONVENTION

NOR : *AGRS1297043M*

IDCC : 7006

Entre :

La FELCOOP,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

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 SCA unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes, et de pommes de terre du 18 septembre 1985 (étendue par arrêté du 10 janvier 1986) qui a conduit à une nouvelle rédaction.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant abroge et remplace l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des SCA unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes, et de pommes de terre du 18 septembre 1985 (étendue par arrêté du 10 janvier 1986).

Les dispositions ci-après s'y substituent.

Article 2

« CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention est applicable sur le territoire de la France métropolitaine à l'ensemble des employeurs et salariés des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

Elle s'applique également aux sociétés créées par les entreprises visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime. En outre, elle s'applique aux groupements d'intérêt économique (GIE) exerçant des activités identiques, constitués exclusivement ou en majorité entre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre.

Elle s'applique également aux cadres dirigeants et supérieurs ne bénéficiant pas ou partiellement de l'accord paritaire national du 18 juillet 1951.

Article 2

Avantages acquis

La présente convention collective nationale ne peut être la cause de réduction d'avantages individuels acquis par le personnel en fonction antérieurement à la date de son application.

S'il existe au plan régional ou départemental des conventions ou accords collectifs de travail contenant des dispositions moins favorables que celles de la présente convention, les parties concernées se rencontreront au niveau approprié pour procéder aux adaptations nécessaires.

Article 3

Conventions régionales, départementales ou locales et accords d'établissement

Des conventions régionales, départementales ou locales, ou des accords d'établissement ne pourront compléter les dispositions de la présente convention que dans un sens plus favorable aux salariés. Les accords préexistants ne pourront pas être remis en cause.

Article 4

Durée. – Dénonciation. – Révision

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation ou révision dans les formes prévues ci-après.

Sous réserve d'un préavis de 3 mois, la présente convention pourra être dénoncée par chacune des organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chacune des autres parties. Des négociations devront s'engager dans les 3 mois qui suivent la dénonciation. La convention continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter du dépôt de la dénonciation.

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra préciser les points dont la révision est demandée ainsi que les propositions destinées à s'y substituer. Les discussions devront commencer dans le délai maximum de 1 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification. Dans l'hypothèse où aucun accord n'interviendrait, les dispositions antérieures resteraient en vigueur.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

Article 5

Liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de toutes les catégories, de se grouper en syndicats et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts professionnels respectifs de leurs mandants.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le congédiement, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

L'exercice du droit syndical s'effectuera conformément aux dispositions des articles L. 2141-4 et L. 2111-1 du code du travail ainsi que de la jurisprudence.

Article 6

Indemnités des salariés

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

Les frais de transport des salariés visés à l'alinéa précédent sont remboursés par FELCOOP, section frais, sur la base du tarif 2^e classe SNCF.

Les frais de repas des salariés visés aux alinéas 1 et 2 du présent article sont remboursés par FELCOOP, section frais, sur la base du tarif de prise en charge ACOSS et à raison d'un repas par journée de réunion.

CHAPITRE III

COMMISSION PARITAIRE. – CONCILIATION. – ARBITRAGE

Article 7

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation

Une commission paritaire nationale est instituée. Son objet est le règlement des conflits collectifs de travail.

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants employeurs. Ces divers membres ainsi que leur suppléant 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.

Cette commission a pour rôle de tenter de concilier les parties en cas de conflit du travail, et notamment en cas de grève ; elle est également compétente pour l'interprétation de la présente convention.

Un représentant du ministère de l'agriculture peut être invité à assister à titre consultatif aux réunions de la commission paritaire nationale.

Cette commission peut siéger en divers endroits selon les nécessités.

Article 8

Procédure de règlement des conflits collectifs

Compte tenu du caractère périssable des denrées traitées, les parties contractantes s'engagent à rechercher, en cas de conflit collectif propre à l'entreprise, préalablement à toute grève, une conciliation.

En l'absence de solutions, le litige peut être déféré par une partie à la commission paritaire nationale qui, après avoir convoqué les parties, 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 avis de réception.

Dans tous les cas, un procès-verbal, établi en fin de séance par un secrétaire désigné par la commission, est remis à chacune des parties ; ce procès-verbal doit au moins constater la conciliation totale ou partielle ou la non-conciliation et il doit être signé des parties. Le procès-verbal des réunions de la commission paritaire nationale est communiqué au ministère de l'agriculture.

Si au niveau de la commission paritaire nationale 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 de la région d'Ile-de-France.

Un règlement intérieur précisera le fonctionnement de la commission paritaire nationale.

Article 9

Médiation. – Arbitrage

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

Le médiateur appelé à statuer peut être choisi par accord écrit entre les parties.

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

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

Les parties feront connaître à la commission paritaire nationale les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

CHAPITRE IV

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 10

Délégués du personnel

Dans les entreprises occupant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2314-1 et R. 2314-1 du code du travail.

Dans les entreprises dont le nombre de salariés est inférieur à 11 et supérieur à 6, un délégué du personnel peut être élu si 3 salariés permanents au moins en font la demande ; l'intéressé bénéficiera de 4 heures de délégation par mois.

Le délégué du personnel, pour la durée de son mandat, pourra être désigné par les syndicats représentatifs de l'entreprise comme délégué syndical ; ce mandat syndical n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Article 11

Comité d'entreprise

Conformément aux dispositions des articles L. 2322-1 et R. 2322-2 du code du travail, des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises qui emploient au moins 50 salariés.

Article 11 bis

Délégation unique

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de 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 dans les conditions fixées par les articles L. 2326-1 et R. 2314-3 du code du travail.

Article 12

Ressources du comité d'entreprise

Les ressources du comité d'entreprise affectées au financement du budget de fonctionnement et des activités sociales et culturelles sont constituées par une contribution dont le montant global ne pourra être inférieur à 0,60 % de la masse des salaires bruts de l'année en cours (0,20 % destinés au budget de fonctionnement du comité et 0,40 % pour les activités sociales et culturelles). La contribution pourra être versée trimestriellement.

CHAPITRE V

SALAIRE ET ACCESSOIRES DU SALARIÉ

Article 13

Classification hiérarchique

La classification des emplois fait l'objet de l'avenant n° 45 du 23 juin 2000.

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 qui remplissent en permanence des fonctions correspondant à des coefficients différents doivent être classés au coefficient le plus élevé.

Article 14

Bases minima et rémunération

Les salaires minima sont déterminés selon les dispositions prévues par avenant à la présente convention.

Article 15

Modification des bases de rémunération

Les parties sont convenues de se réunir au moins une fois par an en vue de la négociation sur les salaires.

Article 16

Bulletin de paie

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie conformément à la réglementation en vigueur.

Article 17

Modulations

(Dispositifs supprimés par l'article 8 de la loi du 19 janvier 2000)

Article 18

Heures supplémentaires

Sous réserve des dispositions des accords d'aménagement du temps de travail.

1. Heures supplémentaires

a) Après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, les employeurs pourront, sans avoir à requérir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail demander à leurs salariés d'effectuer des heures supplémentaires dans les limites des contingents suivants :

- 210 heures pour le personnel employé à la réception, au stockage et à l'expédition ;
- 140 heures pour les autres catégories de personnel.

b) En plus des contingents fixés ci-dessus, les employeurs pourront, en cas de nécessité, faire effectuer à leurs salariés d'autres heures supplémentaires après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sans avoir à requérir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les heures effectuées au-delà des contingents donneront droit à l'application des dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail.

2. Durées maximales du travail

a) Durée maximale hebdomadaire moyenne

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 46 heures la durée hebdomadaire de travail calculée sur 12 semaines consécutives.

b) Durée maximale hebdomadaire absolue

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 48 heures la durée du travail au cours d'une même semaine.

Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le plafond de 48 heures prévu ci-dessus pourra être dépassé pour être porté jusqu'à 60 heures ou au-delà conformément aux dispositions du 3^e alinéa de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, et cela pour les catégories de personnel concernées.

c) Durée maximale journalière

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures. Toutefois, la durée journalière de travail pourra être portée jusqu'à 12 heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne pouvant être supérieur à 60 heures par an.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excédera 10 heures ne pourra être supérieur à 6.

3. Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de :

- 25 % pour les 8 premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Article 19

Prime d'ancienneté

Après 3 ans de services continus dans l'entreprise, le personnel bénéficiera d'une prime d'ancienneté de 1 % calculée sur le salaire réel.

Cette prime sera augmentée de 1 % tous les 3 ans de services continus avec un maximum de 8 %.

Article 20

Mise et départ à la retraite

La rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge légal de la retraite est qualifiée de mise à la retraite.

Le départ à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une pension de retraite est qualifié de départ volontaire à la retraite.

a) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut mettre à la retraite un salarié conformément à l'article L. 1237-5 du code du travail.

Lors de sa mise à la retraite, il est alloué pour tout salarié justifiant au moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de mise à la retraite de 1/5 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise augmentée d'une indemnité supplémentaire de 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

b) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Préavis :

Tout salarié partant volontairement à la retraite est tenu d'observer un préavis de :

- 1 mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

Indemnité :

Tout salarié justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, partant volontairement à la retraite, a droit à une indemnité de départ à la retraite calculée à raison de :

- 1/15 de mois par année de services ;
- avec une indemnité minimum de 1,5 mois à partir de 20 ans d'ancienneté et de 2 mois à partir de 30 ans.

Dans le cas où les textes législatifs seraient modifiés, le contenu de cet article serait à revoir.

Article 21

Travailleurs handicapés

Les conditions d'emploi des travailleurs handicapés sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE VI

EMBAUCHE ET CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22

Embauche et contrat de travail

La direction décide de l'embauche, celle-ci fait l'objet d'un contrat de travail établi en double exemplaire, signé par les deux parties et déterminant les conditions d'emploi et de rémunération, l'un des exemplaires est remis au salarié.

Tout salarié doit effectuer une période d'essai dont les modalités sont fixées à l'article suivant.

Les modalités selon lesquelles les salariés pourront prendre connaissance de la présente convention collective leur seront précisées lors de leur embauche.

Article 23

Période d'essai

La période d'essai pour les contrats à durée indéterminée est fixée à :

- 1 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 6 mois pour les cadres et ingénieurs.

Sauf en cas de faute grave, toute rupture du contrat de travail intervenant pendant la période d'essai, à l'initiative de l'employeur, devra être précédée d'un préavis minimum de :

- 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.

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.

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible, sauf pour les cadres et ingénieurs, sous réserve de prévenir l'autre partie en respectant un délai de prévenance de 48 heures, de prévoir d'un commun accord une seconde période d'essai de même durée s'ajoutant à la première.

La dénonciation du contrat pourra intervenir jusqu'au dernier jour de la période d'essai, une indemnité représentant le préavis non observé étant alors à la charge de l'auteur de la dénonciation.

Pour les contrats à durée déterminée la période d'essai ne peut excéder la durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du 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.

CHAPITRE VII

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 24

Préavis

Le licenciement doit respecter les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Tout licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec avis de réception, la date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

Sauf cas de faute grave imputable au salarié, et en dehors de la période d'essai, il est accordé un préavis d'une durée de :

- pour les ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise :
 - 6 jours ouvrables lorsqu'il s'agit de salariés ne justifiant pas de 6 mois de services continus ;

- 1 mois pour les salariés justifiant de plus de 6 mois et moins de 2 ans de services continus ;
- 2 mois pour les salariés justifiant d'au moins 2 ans de services continus ;
- pour les cadres ou ingénieurs :
 - 3 mois pour les cadres ou ingénieurs.

En cas de départ volontaire du salarié, celui-ci est tenu de respecter les mêmes délais de préavis.

Article 25

Sécurité de l'emploi

En cas de licenciement collectif pour motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel, les parties suivront les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

En outre, dans tous ces cas de licenciement collectif pour motif économique, les parties suivront les dispositions de l'accord signé entre la confédération française de la coopération agricole (CFCA) devenue Coop de France, et la fédération nationale des sociétés d'intérêt collectif agricole (FNSICA) d'une part, et les organisations syndicales de salariés, d'autre part : accord du 30 juillet 1969, modifié par l'avenant du 10 mai 1976, annexé à la présente convention (annexe III).

Article 26

Indemnité de licenciement

Tout salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié, alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité minimum, calculée comme suit :

- 1/5 de mois, par année de service, pour le personnel rémunéré au mois ;
- + 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, 1/3 des 3 derniers mois étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Article 27

Absence pour recherche d'un nouvel emploi

Pendant la période de préavis, le salarié licencié bénéficie de 1 journée payée par semaine de préavis pour rechercher un nouvel emploi.

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 organismes concernés. En cas de désaccord, elles sont prises 1 semaine au gré de l'employeur, 1 semaine au gré du salarié.

Ces absences 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.

Le salarié licencié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Indépendamment du certificat de travail, obligatoirement remis au salarié à l'expiration de son contrat, l'employeur lui délivre, sur sa demande, dès l'ouverture du préavis, une attestation indiquant sa qualification et la date de cessation de son contrat.

CHAPITRE VIII

SUSPENSION DU CONTRAT. – RÉINTÉGRATION

Article 28

Appel de préparation à la défense nationale

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 29

Protection de la maternité et de la paternité, adoption et éducation des enfants

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

Article 30

Maladies et accidents de la vie privée

1. Au-delà d'un délai de franchise de 7 jours appliqué à chaque arrêt en cas de maladie et accident de la vie privée, et sous réserve de percevoir les indemnités journalières de la MSA, l'entreprise assurera pendant une durée maximale de 40 jours le complément correspondant au salaire de référence pour les salariés pouvant justifier de 1 an de services continus dans l'entreprise.

En tout état de cause, une même maladie ou un même accident de la vie privée ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 40 jours.

2. Au-delà de 3 ans de services continus, l'entreprise assurera pendant une durée de 50 jours supplémentaires un complément correspondant aux 2/3 de ce salaire de référence.

En tout état de cause, une même maladie ou un même accident de la vie privée ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 90 jours.

3. Pour le calcul des indemnités visées aux premier et deuxième alinéas ci-dessus, et dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident de la vie privée ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

4. Lorsque les indemnités de la MSA sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

5. Il est expressément prévu qu'au cas où l'application de ces dispositions entraînerait une augmentation anormale de l'absentéisme, les parties signataires se rencontreraient pour adopter toutes mesures appropriées.

Article 31

Maladies et accident de la vie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'entreprise garantit, pour les salariés pouvant justifier de 1 an de services continus ou discontinus sur une période de 3 ans dans l'entreprise, le complément du salaire de référence pendant une durée maximum de 90 jours calendaires.

Pour le calcul des indemnités, dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident de la vie professionnelle ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu de l'alinéa précédent.

En tout état de cause, une même maladie professionnelle ou un accident du travail ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 90 jours.

Article 32

Salaire de référence

Le salaire de référence visé aux articles 30 et 31 s'entend du salaire mensuel net du salarié dans l'entreprise, hors primes, indemnités, ou majorations liées à l'activité.

Article 33

Prévoyance

Chaque entreprise devra mettre en place un régime de prévoyance pour maladies et accidents de la vie privée et professionnelle couvrant les risques lourds : décès-invalidité.

CHAPITRE IX

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 34

Hygiène et sécurité

Les employeurs prennent l'engagement de respecter toutes les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène, à la sécurité, aux conditions de travail et à la médecine du travail, et à la mise en place d'un CHSCT conformément aux dispositions légales. Ils veilleront à la qualité, à l'efficacité, et au remplacement des vêtements et du matériel de protection, et rechercheront en accord avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut avec les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des salariés et l'amélioration de leurs conditions de travail.

Les salariés s'engagent à respecter les consignes de sécurité prises pour la prévention des accidents et, notamment, celles concernant le port des matériels de protection individuelle.

Conformément aux articles R. 4228-1 et R. 4228-15, les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance à l'usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

Lorsqu'il n'existe qu'une installation de douches, des mesures doivent être prises pour que ces douches soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes.

CHAPITRE X

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Article 35

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les employeurs s'engagent à respecter toutes les dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que celles de l'accord Coop de France du 12 octobre 2011 joint en annexe à la présente convention.

Nul ne peut, sous réserve des dispositions du code du travail et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi :

a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

c) Prendre, en considération du sexe, toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

CHAPITRE XI

JOURS FÉRIÉS. — CONGÉS ANNUELS CONGÉS SPÉCIAUX. — CONGÉS SANS SOLDE

Article 36

Jours fériés autres que le 1^{er} Mai

Tous les jours fériés légaux et chômés sont payés.

Si un jour férié légal est chômé, il ne saurait faire l'objet d'une récupération. Les heures ainsi non effectuées ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée hebdomadaire.

Si le jour férié légal n'est pas chômé, le salarié bénéficie, en plus du montant de salaire défini à l'alinéa précédent, du paiement de ses heures travaillées.

Ces dispositions ne s'appliquent que pour les salariés ayant plus de 1 an de services continus dans l'entreprise.

Toute absence irrégulière et 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 du montant de salaire défini au premier alinéa.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré, sous réserve, pour chaque salarié intéressé, d'avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Article 37

Cas du 1^{er} Mai

Le régime du 1^{er} Mai obéit aux dispositions des articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail.

Article 38

Droits à congés payés

Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur, pendant un temps équivalant à un minimum de 10 jours de travail effectif, a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalant à 4 semaines ou 24 jours de travail.

La période de référence s'entend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Article 39

Période de congés payés annuels

En raison de la grande variété des produits traités dans les entreprises, la période normale des congés payés s'étendra du 1^{er} avril au 30 novembre. Sous réserve de l'accord du salarié, il ne pourra être pris plus de 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés à l'intérieur de cette période.

En aucun cas le bénéfice du congé ne pourra être revendiqué pendant la période de grands travaux. La période de grands travaux sera définie par accord au niveau des entreprises.

Article 40

Congés des jeunes travailleurs

Conformément aux dispositions de l'article L. 3164-9 du code du travail, les jeunes travailleurs et apprentis âgés 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 congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 41

Congés supplémentaires des mères de famille

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

En ce qui concerne les salariées âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu au premier alinéa de l'article L. 3141-3. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Article 42

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est calculée selon les dispositions prévues à l'article L. 3141-22 du code du travail.

Article 43

Congés de naissance et d'adoption

Tout salarié a droit à un congé rémunéré de 3 jours à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Ces jours pourront être consécutifs ou non, mais devront être inclus dans une période de 3 semaines entourant la date de naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

La rémunération de ces 3 jours sera égale aux salaires et émoluments qui seraient perçus par l'intéressé pour une même période égale de travail à la même époque.

Article 43 bis

Congé de paternité

Le père salarié bénéficie, à sa demande, d'un congé de paternité conformément à la loi, sous réserve d'informer son employeur, par lettre remise en mains propres contre décharge ou par envoi en recommandé avec avis de réception, au moins 1 mois à l'avance, des dates auxquelles il entend prendre son congé.

Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

Ce congé peut être reporté au-delà de 4 mois dans l'un des cas suivants :

- l'hospitalisation de l'enfant : en ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;

- le décès de la mère : en ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail.

Le congé de paternité est considéré comme une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, pour le calcul de ses droits à congés payés, ou encore pour le calcul de l'intéressement ou de la participation.

Les entreprises et établissements ne peuvent déroger au présent article que de manière plus favorable.

Article 44

Congés exceptionnels pour événements familiaux

A l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé aux salariés de l'entreprise des congés exceptionnels payés ne donnant pas lieu à récupération :

- 4 jours pour le mariage ou le remariage du salarié ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès d'un partenaire lié par un Pacs ;
- 1 jour pour le mariage ou le remariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès des pères et mères, frères et sœurs et beaux-parents.

Pour les salariés ayant au moins 6 mois de services continus dans l'entreprise, ces congés exceptionnels sont portés à :

- 4 jours ouvrables pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 4 jours pour le décès d'un partenaire lié par un Pacs ;
- 2 jours ouvrables pour le décès des pères et mères, frères et sœurs et beaux-parents ;
- 1 jour ouvrable pour le décès des autres ascendants et descendants et conjoints des descendants.

Après 3 ans de services continus, ces congés exceptionnels seront portés à :

- 5 jours ouvrables pour le mariage ou le remariage du salarié ;
- 2 jours ouvrables pour le mariage ou le remariage d'un enfant.

Les salariés ont, en outre, la faculté de demander, à l'occasion des événements ci-dessus, un congé supplémentaire venant en déduction des congés annuels.

Article 45

Congés sans solde

En dehors du congé sabbatique, du congé pour création d'entreprise, du congé pour enfant malade et du congé légal de présence parentale, les salariés justifiant de 1 an de services continus dans l'entreprise, peuvent obtenir avec l'accord de l'employeur, pour les cas exceptionnels, un congé sans solde, à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période. Le contrat de travail étant suspendu mais non rompu, l'intéressé est rétabli, lors de son retour, dans la situation qu'il avait au moment de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Après 1 an de services continus dans l'entreprise, en cas de maladie d'un enfant à charge et sur justification médicale, tout salarié bénéficiera dans la limite de 15 jours par année civile, d'un congé sans solde.

Il est rappelé que les articles L. 3142-43 et suivants du code du travail accordent des congés non rémunérés aux salariés et apprentis en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs de la jeunesse.

CHAPITRE XII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX JEUNES

Article 46

Salaire des jeunes

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans comporte un abattement désormais fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 47

Travail de nuit

Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de 18 ans sont soumis aux dispositions légales conformément aux articles L. 3161-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE XIII

APPRENTISSAGE. – FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 48

Apprentissage

Les conditions d'apprentissage sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 49

Formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, les salariés qui relèvent de la présente convention bénéficieront des dispositions légales et réglementaires en vigueur et de l'avenant de révision n° 1 du 12 octobre 2011 à l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole du 25 mars 2005 entre Coop de France, d'une part, et les syndicats de salariés, d'autre part (avenant joint en annexe à la présente convention).

CHAPITRE XIV

SALARIÉS ÉTRANGERS

Article 50

Salariés étrangers

Les salariés étrangers bénéficieront des mêmes conditions d'emploi et de rémunération que les salariés français.

CHAPITRE XV

DISPOSITIONS FINALES

Article 51

Adhésions ultérieures

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

Article 3

Dépôt légal

Les formalités de dépôt s'effectueront conformément aux dispositions légales des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

Extension. – Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention. Celle-ci s'appliquera entre les parties signataires dès le lendemain de son dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région d'Ile-de-France et dans toutes les entreprises visées à l'article 1^{er} dès la publication de l'arrêté d'extension.

Il est précisé, toutefois, que les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans les entreprises visées par la présente convention, à la suite d'usages ou de conventions, ou d'accords d'entreprise.

Fait à Paris, le 16 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)