

Convention collective

**IDCC : 8435. – COOPÉRATIVES FRUITIÈRES
(Ain, Doubs et Jura)
(29 août 2001)**

(Etendue par arrêté du 18 février 2002,
Journal officiel du 24 février 2002)

AVENANT N° 25 DU 12 MARS 2013

NOR : AGRS1397152M
IDCC : 8435

Entre :

La fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain ;
La fédération départementale des coopératives laitières du Doubs ;
La fédération départementale des coopératives laitières du Jura ;
La fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs,

D'une part, et

L'UR CFDT de Franche-Comté ;
L'UD CFDT de l'agroalimentaire de l'Ain ;
La fédération CFTC de l'agriculture ;
L'UR CFE-CGC de Franche-Comté ;
L'UD CFE-CGC de l'Ain ;
L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article VI.4 « Jours fériés, chômés, payés » est modifié comme suit :

« Les jours fériés légaux ordinaires (1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 Novembre, 25 décembre) sont des jours travaillés, en raison de la nature de l'activité des entreprises relevant de la présente convention.

Ils seront chômés uniquement sur décision expresse de l'entreprise, auquel cas ils ne peuvent entraîner aucune perte ni diminution de salaire.

Lorsqu'un jour férié ordinaire est travaillé, les heures de travail accomplies sont majorées de 100 % du salaire de base.

Il peut donner lieu à une récupération majorée de 100 % sur la base du temps de travail accompli en accord entre les parties et à prendre dans un délai de 1 mois.

Le 1^{er} Mai sera férié et chômé pour l'ensemble du personnel, hormis les salariés rattachés au cycle de production ou de collecte du lait, pour lesquelles l'activité ne peut être interrompue.

Les salariés occupés le 1^{er} Mai ont droit, en plus de leur salaire habituel, à une majoration de 100 % du salaire de base. »

Article 2

L'article III.4 est modifié comme suit :

« Une prime de fin d'année est accordée au salarié après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

A l'issue de cette condition d'ancienneté, cette prime est versée avec le salaire de décembre.

Exemple : un salarié embauché dans l'entreprise au 1^{er} juillet de l'année N – 1 percevra au mois de décembre de l'année N la prime de fin d'année calculée sur la période du 1^{er} juillet N au 31 décembre N.

La prime de fin d'année est égale à 1/12 des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours de l'année civile, à l'exclusion :

- des heures supplémentaires ;
- de la prime de fin d'année et de toutes autres primes ou avantages pratiqués dans la coopérative ayant le même caractère ou la même nature et qu'elles qu'en soient la dénomination ou les modalités de répartition ;
- de la valeur des avantages en nature ;
- des indemnités complémentaires aux prestations du régime légal de sécurité sociale.

Pour les contrats de travail en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le versement de la prime de fin d'année pourra être effectué mensuellement ou trimestriellement après consultation des salariés.

En cas de départ du salarié au cours de l'année civile considérée, la prime de fin d'année est calculée au prorata du temps de présence effective. »

Article 3

L'article 7, chapitre II, de l'annexe I « Embauchage » est modifié comme suit :

« 1. Période d'essai initiale

Le contrat d'embauchage deviendra définitif au terme d'une période d'essai de 4 mois, renouvelable pour une durée de 4 mois maximum également.

Si le maître fromager ou le fromager ne reçoit aucun courrier à l'expiration de la période d'essai, son contrat est réputé définitif. Le maître fromager ou le fromager reçoit alors, sous 8 jours, en double exemplaire, une lettre d'engagement définitif.

2. Renouvellement de la période d'essai

En cas de renouvellement de la période d'essai, la proposition devra être notifiée à l'autre partie par pli recommandé avec avis de réception au moins 15 jours avant le terme.

Pour être valable, elle devra être acceptée de manière expresse et non équivoque par l'autre partie, laquelle fera précéder sa signature de la mention « Bon pour accord » sur la lettre de proposition.

3. Rupture du contrat au cours de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu moyennant le délai de prévenance de 1 mois.

La dénonciation devra être notifiée par pli recommandé avec avis de réception.

Lorsqu'il est mis fin par le salarié au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, l'employeur est prévenu moyennant les délais suivants :

- 24 heures si l'ancienneté est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si l'ancienneté est supérieure à 8 jours. »

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs de la DIRECCTE de Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 12 mars 2013.

(Suivent les signatures.)