

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

**IDCC : 7002. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

AVENANT N° 120 DU 14 NOVEMBRE 2013

NOR : AGRS1497064M

IDCC : 7002

Entre :

La COOP de France, métiers du grain ;

La COOP de France, nutrition animale,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet. – Durée. – Portée

Le présent avenant remplace les avenants n° 91 du 29 octobre 2001 et n° 109 du 1^{er} février 2007 portant création et modalités de fonctionnement de la RAG.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2

Rappel des bases de la structure salariale

Depuis le 1^{er} janvier 2002, une nouvelle structure salariale, se substituant au salaire binôme créé par l'avenant n° 22 du 31 décembre 1975, est mise en place et se fonde sur les bases suivantes :

- la création de 13 niveaux regroupant les coefficients hiérarchiques ;
- la fixation au niveau national de salaires minimaux par niveau ;
- la création d'une rémunération minimale annuelle garantie.

Article 3

Classement par niveau

Il convient de se référer au tableau ci-dessous pour le classement par niveau à partir des coefficients hiérarchiques :

NIVEAU	COEFFICIENT
I	205-215
II	220-235
III	240-260
IV	270-290
V	300-320
VI	330-350
VII	360-390
VIII	400-430
IX	440-470
X	480-520
XI	530-570
XII	580-620
XIII	630

Article 4

Rémunération minimale annuelle garantie (RAG)

Depuis le 1^{er} janvier 2002, cette rémunération minimale annuelle garantie brute est fixée selon un barème négocié chaque année dans le cadre de la commission mixte nationale.

Ces valeurs constituent la rémunération annuelle du coefficient hiérarchique correspondant, en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié ayant 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année de référence.

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois et tient compte de la réintégration de la prime RTT dans l'expression mensuelle.

Pour la vérification de l'application de cette garantie annuelle, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaires liés à l'exécution du contrat de travail quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la rémunération afférente à des heures supplémentaires (art. 21 de la convention collective) ;
- les majorations de l'horaire de base pour heures exceptionnelles (art. 23 et 44 de la convention collective) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 24 de la convention collective ;
- la prime d'équivalence telle que prévue par l'article 5 de l'avenant n° 88 du 20 février 2001 ;
- les sommes versées au titre d'accord d'intéressement et/ou de participation des salariés aux résultats de l'entreprise au sens de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés ;
- les sommes constituant un remboursement de frais, ne supportant pas de cotisation en vertu de la législation sociale.

Les entreprises auront à examiner paritairement, avec les délégués syndicaux ou, à défaut de représentation syndicale, avec les membres du comité d'entreprise ou les délégués du personnel, quels sont les éléments de rémunération qui sont exclus du comparatif entre ce que verse l'entreprise aux salariés et le montant de la RAG.

Les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu au maintien du salaire au taux plein, dans le cadre de l'article 42 de la convention collective, seront assimilées pour le calcul à un temps de travail effectif, et ce uniquement pour l'application de la RAG. En conséquence, l'intégralité de la rémunération brute fictive de base de la personne sera prise en compte comme si elle avait continué à travailler normalement pendant ces périodes.

En fin d'année civile, l'employeur vérifiera que le montant des rémunérations définies par le présent article aura bien été au moins égal au montant des rémunérations annuelles brutes garanties fixées pour l'année de référence.

Dans le cas où le salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération minimale annuelle garantie, l'employeur procède au versement du complément au plus tard avec la paie du mois de janvier suivant. Ce complément est exclu de la rémunération effective comparée à la rémunération minimale annuelle garantie l'année suivante.

Lorsqu'en cours d'année une personne n'aurait pas entièrement effectué l'horaire hebdomadaire (ou l'horaire hebdomadaire moyen) (congs sans solde, absences non autorisées, chômage partiel, entrée en cours d'année...) le montant du complément différentiel serait ajusté au prorata du temps de présence.

Il est convenu que les entreprises ont la possibilité d'établir une équivalence mensuelle pour l'application de la rémunération minimale annuelle brute garantie ; si cela est, l'indication sera portée sur le bulletin de paie et, dans le cas contraire, une information individualisée sera remise au salarié lors de chaque revalorisation conventionnelle ainsi qu'un récapitulatif en fin d'année précisant les composantes annuelles de la rémunération minimale annuelle garantie.

Les entreprises qui ont un horaire officiel inférieur à l'horaire légal ajusteront le barème prévu à l'article 4 du présent avenant, proportionnellement.

Ce barème ne remet pas en cause :

- la fixation des coefficients hiérarchiques sur la base de l'accord de classification du 27 mars 2007 ;
- le calcul de la prime d'ancienneté tel qu'il est défini à l'article 24 de la convention collective ou les accords d'entreprise.

Article 5

Examen annuel

Chaque année, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux examineront l'évolution des rémunérations minimales annuelles brutes garanties, étant entendu que le pourcentage de revalorisation retenu pour le minimum du niveau portera sur l'ensemble des minima compris dans ce même niveau.

Article 6

Saisine éventuelle de la commission paritaire nationale d'interprétation

Depuis la mise en place de la nouvelle structure salariale, la disparition de toute référence à une valeur de point a pu entraîner, par voie de conséquence, la substitution de la notion de différentiel personnel à celle de points personnels.

En cas d'application non conforme de la convention collective « Cinq branches » en général et du présent avenant en particulier, il convient de saisir la commission paritaire nationale d'interprétation.

Article 7

Dépôt et notification

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet des formalités de dépôt, par la partie la plus diligente, auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès du service compétent.

Article 9

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)