

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° 121 DU 14 NOVEMBRE 2013

NOR : AGRS1497065M
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 l'avenant n° 37 du 3 juin 1982.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2

Durée du travail

La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine. Pour l'application du présent accord, la durée du travail s'entend exclusivement du travail effectif au sens de l'article L. 713-21 du code rural et de la pêche maritime.

Article 3

Durée maximale du travail

3.1. Sous réserve des dispositions dérogatoires prévues au 3.2 du présent article, les durées maximales du travail sont fixées comme suit :

– durée maximale hebdomadaire absolue : 48 heures ;

- durée maximale hebdomadaire moyenne : 44 heures calculées sur une période de 12 semaines consécutives ;
- durée maximale journalière : 10 heures.

3.2. Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, pour faire face aux activités et travaux dont les conditions particulières et saisonnières sont énumérées ci-après et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et après autorisation de l'inspecteur du travail, il pourra être dérogé, pour les catégories de personnel concernées, aux durées maximales fixées au 3.1 du présent article.

3.2.1. Durant les périodes de pointe saisonnières du travail, les semaines ou fractions de semaines correspondant à des imprévus liés aux aléas climatiques, en cas de réparations urgentes ou de circonstances exceptionnelles, de travaux impératifs liés à la sécurité, la durée du travail pourra excéder le plafond prévu au paragraphe 3.1 sans dépasser :

- 60 heures par semaine ;
- 46 heures en moyenne sur 12 semaines ;
- 12 heures par jour.

3.2.2. Durant les périodes de récoltes telles que définies au 3.3 du présent article, la durée du travail peut atteindre et dépasser les plafonds prévus au 3.1 ci-dessus, sans pouvoir franchir la limite de 12 heures par jour ni 72 heures par semaine. La durée maximale hebdomadaire moyenne est portée à 52 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

3.3. Les périodes réputées de récoltes consistent en des semaines ou des fractions de semaines pendant lesquelles l'entreprise est confrontée pour tout ou partie de ses branches d'activités ou de ses établissements ou des catégories de personnel concernées, aux problèmes de récoltes des produits agricoles (céréales à paille, maïs, oléagineux, protéagineux...) ainsi qu'aux activités spécifiques liées à la collecte des productions agricoles, à leur préservation et à leur protection, déterminées par accord au niveau de l'entreprise.

Ces périodes sont variables et spécifiques aux entreprises selon les produits, les régions dans lesquelles ces entreprises sont situées, les circonstances de la production, les aléas climatiques de l'année et les contraintes de l'organisation du travail. Les durées et les époques de ces périodes sont déterminées au niveau de l'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lesdites périodes ne peuvent s'étendre sur plus de 9 semaines continues ou discontinues.

Article 4

Heures supplémentaires

4.1. Les entreprises disposeront, pendant la période de référence fixée au 4.4 du présent article, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, d'un contingent d'heures supplémentaires fixé à 130 heures. Toutefois, si l'entreprise recourt à la modulation, ce contingent est ramené à 110 heures pour les personnes ou catégories de personnel qui sont soumises effectivement à la modulation.

4.2. Les entreprises dont le secteur d'activité comporte des périodes telles que définies à l'article 3.3 ci-dessus et pour des catégories de personnel déterminées au niveau de l'entreprise, disposent, en sus du contingent prévu au 4.1, d'un contingent supplémentaire fixé à 90 heures. En cas de non-utilisation de ce contingent pendant lesdites périodes, ces heures supplémentaires ne peuvent être reportées.

4.3. La mise en œuvre de ces contingents fera l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et d'une information de l'inspection du travail

et de la protection sociale en agriculture. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés de l'évolution des heures supplémentaires et de l'emploi.

4.4. A défaut de dispositions différentes arrêtées par accord au niveau de l'entreprise, la période de référence correspond à une période de 12 mois commençant à courir à partir du premier jour de l'année civile.

4.5. Les parties conviennent toutefois que ces dispositions ont en particulier pour objectif de permettre aux entreprises rattachées aux fédérations signataires de faire face aux impératifs auxquels celles-ci sont soumises et qu'elles ne peuvent avoir pour résultat un recours systématique ou généralisé à des heures supplémentaires.

Article 5

Repos hebdomadaire en période de récoltes

Nonobstant les dispositions prévues aux articles L. 714-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime pour les entreprises et pour les catégories de personnel concernées par les périodes de récoltes, le repos hebdomadaire auquel ces catégories de personnel ont droit peut être différé, sous réserve que le nombre de repos de 24 heures consécutives soit toujours égal au nombre de semaines travaillées. Toutefois, ce repos ne peut être différé plus d'une fois par quinzaine.

Article 6

Repos compensateur

6.1. Les heures supplémentaires de travail accomplies au-delà de 42 heures par semaine donnent lieu à 20 % de repos compensateur. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 57 heures donnent lieu à un repos compensateur de 50 % exclusif de toute autre disposition similaire ou de même nature.

6.2. Le repos compensateur décompté en heures peut être différé et attribué sous la forme d'un ou de plusieurs jours de repos annuel en dehors des périodes de pointe saisonnières ou des périodes de récoltes prévues à l'article 3.2 pouvant être pris en accord avec les intéressés, lors de l'exercice au cours duquel le droit a été acquis.

Article 7

Mesures d'assouplissement

7.1. Horaires spéciaux réduits de fin de semaine

Dans les entreprises, usines ou ateliers à caractère industriel, les horaires réduits spéciaux de fin de semaine répartis sur 2 ou 3 jours peuvent être mis en place au niveau de l'entreprise ou d'un atelier là où les activités le nécessitent au regard des investissements et de la compétitivité.

Ces horaires sont suivis par des salariés volontaires, faisant déjà partie de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet.

Ceux-ci ne pourront, en aucun cas, cumuler un emploi à temps plein et un emploi réduit de fin de semaine.

La mise en œuvre de ces dispositions est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement spécifiant notamment :

- le nombre de postes à affecter (cadres et non-cadres) ;
- la procédure de recrutement ;
- les conditions collectives d'emploi et de rémunération assurant les mêmes garanties que pour les salariés effectuant la durée hebdomadaire normale de travail (temps complet).

L'entreprise doit prendre toutes dispositions pour que la liste nominative des salariés affectés à ces horaires soit régulièrement communiquée au comité d'entreprise et affichée avec les horaires.

L'inspecteur du travail est informé des dispositions de l'accord intervenu. A défaut d'accord, l'employeur peut solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail pour la mise en œuvre de ces dispositions.

7.2. Travail en équipes

Après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, il pourra être recouru au travail organisé en équipes et en équipes chevauchantes. L'adoption de l'organisation du travail en équipes chevauchantes ne devra avoir pour effet ni d'allonger l'amplitude de la journée de travail du salarié ni de remettre en cause les temps de pause.

L'entreprise doit prendre toutes dispositions pour que la composition nominative de chaque équipe soit publiée par affichage ou tout autre dispositif reconnu équivalent par les textes législatifs ou réglementaires.

7.3. Horaires flexibles

Les entreprises peuvent avoir recours aux horaires flexibles, après accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et information préalable de l'inspecteur du travail et de la protection sociale en agriculture. Pour celles qui ne sont pas assujetties aux dispositions sur les comités d'entreprise et/ou les délégués du personnel ou pour celles qui, bien qu'y étant soumises, n'ont pas d'institutions représentatives constituées, la pratique de tels horaires est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail et de la protection sociale en agriculture après que celui-ci aura constaté l'accord des salariés.

Le nombre d'heures susceptibles d'être reportées d'une semaine à une autre est fixé par accord au niveau de l'entreprise. Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les heures ainsi reportées ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires dès lors que ces reports résultent d'un libre choix des salariés concernés.

Article 8

Dispositions générales

Les dispositions du présent avenant ne pourront se cumuler avec des dispositions similaires ou de même nature qui peuvent être prévues contractuellement dans le cadre de l'article 4 de la convention collective ou par voie législative ou réglementaire.

Article 9

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 10

Entrée en vigueur

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

Article 11

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)