

**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° 28 DU 12 JUIN 2014

NOR : AGRS1597032M  
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,

D'une part, et

L'UR CFDT de Franche-Comté ;  
L'UD CFDT de l'agroalimentaire de l'Ain ;  
La CFTC-Agri ;  
L'UR CGT-FO de Franche-Comté ;  
La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Seuil minimal du temps partiel et organisation*

Le seuil minimal hebdomadaire du temps partiel est fixé à 7 heures pour tous les salariés.

Les salariés au-dessous du minimum hebdomadaire de 24 heures verront leurs horaires regroupés en demi-journées complètes.

Les demi-journées devront comporter au minimum 3 heures.

Recours aux heures complémentaires : les salariés embauchés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat ; la réalisation de ces heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

Paiement des heures complémentaires : les heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat donnent lieu à majoration de salaire de 10 %. Chacune des heures complémentaires effectuées par le salarié au-delà de 1/10 de la durée prévue au contrat donne lieu à majoration de salaire de 25 %.

Il est possible de conclure des avenants au contrat de travail, afin d'augmenter temporairement la durée de travail.

Le nombre maximal d'avenants est fixé à cinq, hors cas de remplacement d'un salarié absent.

En cas d'augmentation d'activité, pérenne ou temporaire, une priorité sera donnée aux salariés à temps partiel.

Le recours à l'avenant temporaire est limité aux mêmes cas prévus pour le CDD.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire ne donnent pas lieu à majoration.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'avenant temporaire seront majorées de 25 %.

La partie employeur propose d'instaurer un comité de suivi, afin de prendre en compte l'évolution du temps partiel dans les coopératives.

## **Article 2**

### *Création d'un nouveau coefficient : « Coefficient 400. – Maître fromager cadre dirigeant »*

En sus des missions confiées au maître fromager coefficient 380 (art. 3 de l'annexe I « Rôle général du maître fromager et fromager »), le maître fromager cadre dirigeant coefficient 400 se verra attribuer les prérogatives suivantes :

- il bénéficiera d'une délégation financière dont les modalités seront prévues lors de la rédaction du contrat de travail ;
- il participera activement au process de recrutement des salariés qu'il managera ;
- il réalisera les différents entretiens professionnels souhaités et voulus des salariés en vue de la construction de leur projet professionnel ;
- il référera, en matière disciplinaire, des situations au président, et, ensemble, ils conviendront de la sanction appropriée à mettre en œuvre ;
- il sera force de proposition pour la gestion des investissements ;
- il participera au conseil d'administration (sauf intérêt personnel) ;
- il assurera la promotion de la coopérative, de la filière et de son métier ;
- il assurera l'animation de l'équipe de production et réalisera ou supervisera la réalisation du planning des salariés (gestion des plannings, respect et décompte des heures de travail, décompte des repos hebdomadaires, récupération et congés payés...) ;
- il sera habilité, en cas d'événement suffisamment grave et avéré, à prononcer une mise à pied à titre conservatoire.

La rémunération brute annuelle globale du maître fromager cadre dirigeant coefficient 400 devra être supérieure ou égale au plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur (pour information, le plafond annuel de la sécurité sociale en 2014 est de 37 548 €).

La rémunération brute annuelle globale comprend l'ensemble des modalités de rémunération inscrites au contrat de travail, à savoir trois modalités possibles :

- une rémunération uniquement composée d'un salaire fixe ;
- une rémunération composée d'une part fixe et d'une part variable ;
- une rémunération composée uniquement d'un pourcentage.

Elle s'apprécie sur l'année civile et est calculée au prorata du temps de travail effectif.

## **Article 3**

### *Demande d'extension. – Dépôt*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électro-

nique, 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 juin 2014.

(Suivent les signatures.)