

Brochure n° 3612

Convention collective nationale
IDCC : 7001. – COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE

AVENANT N° 129 DU 30 SEPTEMBRE 2014

PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : AGRS1597100M

IDCC : 7001

Entre :

La Coop de France bétail et viande,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche, conscients de leur responsabilité commune de garantir à l'ensemble des entreprises coopératives et SICA bétail et viande et à leurs salariés un texte conventionnel lisible et actualisé, ont convenu de procéder à une actualisation de l'ensemble de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

La méthodologie adoptée à cet effet a résidé dans une approche technique d'actualisation à droit constant dans le cadre de groupes de travail paritaires.

Les différents aménagements apportés au terme de ces travaux ont donné lieu à un texte conventionnel actualisé, réorganisé, objet du présent avenant de révision.

La réorganisation de la structure de la convention collective a entraîné une modification de la numérotation de celle-ci, les dispositions conventionnelles étant regroupées en différents titres thématiques pour en faciliter la consultation. La même volonté d'accessibilité a animé les partenaires sociaux dans le classement thématique et la numérotation des annexes au texte conventionnel.

Au cours des travaux d'actualisation technique, une liste de points susceptibles d'être révisés ultérieurement sur le fond a été élaborée.

Conformément à la méthodologie adoptée par les partenaires sociaux préalablement à ces travaux, la liste des points de fond précitée donnera lieu à l'ouverture de négociations.

Article 1^{er}

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions qui suivent annulent et remplacent les dispositions de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

« TITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) de production, transformation et vente du bétail et des viandes.

Elle s'applique également aux sociétés et groupements d'intérêt économique relevant du 6° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime.

Cette convention ne s'applique pas obligatoirement aux directeurs et sous-directeurs desdits organismes.

Article 2

Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause pour aucun salarié d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature acquis antérieurement à sa signature.

La présente convention abroge les conventions conclues antérieurement sur le plan régional.

Dans les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) appliquant – dans un cadre légal – une convention globalement plus avantageuse pour les salariés, l'harmonisation entre cette dernière et la présente convention sera déterminée par un accord d'établissement dans les formes prévues par la section 3 du titre III du livre II du code du travail (deuxième partie).

Article 3

Durée. – Dénonciation. – Révision

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de la convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle adressée aux parties signataires.

Dénonciation

Chacune des organisations signataires pourra dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec avis de réception, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La convention reste en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord soit intervenu.

Article 4

Adaptation et dérogation

Les adaptations éventuelles aux conditions particulières de travail dans la région, la localité ou l'entreprise de la présente convention ou de certaines de ses dispositions se feront conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Toute dérogation aux dispositions conventionnelles ne pourra s'effectuer que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 5

Indemnisation des salariés appelés à participer aux instances paritaires de la branche

Les modalités d'indemnisation des salariés d'entreprise appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de branche sont prévues à l'annexe I "Dialogue social" de la présente convention collective.

TITRE II

INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET LIBERTÉ D'OPINION

Article 6

Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, 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 à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales et raciales des salariés pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la classification ou la rémunération, l'avancement, les mesures disciplinaires ou de licenciement.

Article 7

Délégués syndicaux

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement ont la faculté de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi. Le nom du ou des délégués syndicaux est porté par écrit à la connaissance de la direction.

Le fait d'être syndiqué ne doit valoir à l'intéressé, de la part de son employeur, aucune contrainte particulière en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, la promotion et la rémunération.

Au contraire, l'appartenance du salarié à une section syndicale d'entreprise lui ouvre le droit de participer à la mise en œuvre des dispositions prévues ci-dessous.

Le délégué syndical désigné par son organisation, dans l'entreprise ou l'établissement, bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, de la protection prévue à l'article L. 2411-1 du code du travail. En cas de licenciement, l'avis préalable du comité d'entreprise est requis ainsi que l'accord de l'inspecteur du travail.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur. Il a mandat pour négocier tout accord d'entreprise ou d'établissement.

Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de son mandat propre.

Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux sont notamment :

a) La collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant les horaires de travail, selon les modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;

b) La liberté de diffusion de la presse et de tous documents syndicaux dans l'entreprise, selon les modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;

c) Le libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur ;

d) La mise à la disposition des organisations syndicales, par l'entreprise, d'un local pour les réunions ;

e) Sans préjudice du premier alinéa de l'article L. 2142-10 du code du travail, les entreprises accordent 2 heures par an pour la tenue de réunions d'information syndicale dans l'enceinte de l'entreprise, sous réserve que l'heure et le jour soient les mêmes pour tous les syndicats ayant des adhérents dans l'entreprise et que le choix ait été fait en accord avec la direction. Ces heures sont attribuées pendant le temps de travail et doivent permettre l'information sur les résultats des réunions paritaires ;

f) Le droit pour chaque organisation syndicale ayant obtenu un élu aux élections des délégués du personnel de désigner, selon les conditions prévues à l'alinéa 1 du présent article, un délégué syndical disposant d'heures de délégation.

Ce délégué syndical dispose d'autant de fois 4 heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus, avec un minimum de 15 heures par mois. Ces heures de délégation pourront être mises à la disposition de la section syndicale ; le plafond d'heures de délégation par personne ne pouvant excéder 25 heures ;

g) Dans les unions de coopératives, les coopératives et les SICA ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, comme aux délégués du personnel et aux représentants du personnel au comité d'entreprise, pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction ne sera pas imputé sur les heures de délégation. Les frais de déplacement seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

Le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, ou une fonction syndicale statutaire, bénéficie pour l'exercice de cette fonction de congés exceptionnels.

Dans le cas où un salarié serait appelé par son organisation syndicale à exercer une fonction de représentation permanente nationale des salariés en dehors de l'entreprise, il bénéficiera d'un congé sans solde de 3 ans. Trois mois avant l'expiration de ce congé, il devra, s'il désire reprendre son emploi, en avertir son employeur afin d'être réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent comportant des avantages identiques à ceux dont il bénéficiait avant son détachement.

Le délégué syndical bénéficie du congé de formation économique, sociale et de formation syndicale, selon les dispositions légales en vigueur.

Le délégué syndical, dans l'exercice de son mandat, peut se faire assister d'un représentant syndical professionnel ou interprofessionnel extérieur à l'entreprise. La direction devra en être préalablement informée.

Article 8

Délégués du personnel

Dans chaque coopérative occupant plus de 6 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Article 9

Comité d'entreprise

Dans les entreprises où l'application des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail n'apportera pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 1 % de la masse globale des salaires nets déclarés, l'employeur devra porter sa contribution à ce niveau.

Article 10

Panneau d'affichage

Un panneau d'affichage, réservé aux communications syndicales, professionnelles ou sociales, est apposé aux emplacements choisis par la direction en accord avec les délégués, de telle façon que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès, dans les conditions prévues par l'article L. 2142-3 du code du travail.

Article 11

Droit de grève

Sauf en cas de faute lourde imputable au salarié, la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

Il est interdit, en cas d'exercice du droit de grève, d'effectuer tout abatement sur un élément quelconque de la rémunération (salaire, prime, gratifications ou autres avantages) au-delà du prorata direct du temps d'absence.

En cas de grève, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou les salariés devront prendre toutes dispositions utiles en accord avec la direction de leur entreprise pour assurer les mesures de sécurité indispensables concernant le matériel, les animaux en attente d'abattage et les viandes et sous-produits stockés.

Les postes de travail nécessitant le maintien de mesures de sécurité pourront être déterminés par accord d'entreprise.

TITRE III

CONCILIATION ET ARBITRAGE

Article 12

Commission paritaire nationale de conciliation

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

Article 13

Procédure de règlement des conflits collectifs

Compte tenu du caractère périssable des denrées traitées, les parties contractantes recommandent le respect, en cas de conflit collectif propre à l'entreprise concernant les salaires, le contenu de la convention collective nationale ou de l'accord d'établissement, préalablement à toute grève, de la procédure de conciliation suivante.

Dans le cadre de cette procédure, les demandes de revendications doivent être déposées par écrit au siège de la coopérative ou de la SICA. Le conseil d'administration, ou tout autre organisme mandaté à cet effet, dispose d'un délai de 8 jours francs pour procéder à l'examen et faire connaître son avis.

En l'absence de solution, le litige est déféré par la partie la plus diligente à la commission paritaire nationale de conciliation, qui 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 par un secrétaire désigné par la commission est remis à chacune des parties. Ce procès-verbal doit au moins constater la conciliation ou la non-conciliation et il doit être signé des parties. Le procès-verbal des réunions de la commission paritaire nationale de conciliation est communiqué au ministre de l'agriculture.

Si au niveau de la commission paritaire nationale la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord dûment signée de tous les membres de la commission est déposée au greffe du tribunal d'instance de Paris compétent.

La commission paritaire nationale de conciliation peut déléguer ses pouvoirs à des commissions régionales ou départementales. Un règlement intérieur précisera le fonctionnement de la commission paritaire nationale.

Article 14

Médiation. – Arbitrage

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

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

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

TITRE IV

SALAIRE ET ACCESSOIRES DU SALAIRE

Article 15

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 16

Classification hiérarchique

En ce qui concerne la classification des emplois, il convient de se reporter aux dispositions de l'avenant n° 113 du 20 mai 2005 "Accord national de classification professionnelle du personnel". Cet avenant figure à l'annexe II "Classification professionnelle du personnel" à la présente convention.

Article 17

Bases de rémunération

Dès que l'augmentation des prix de détail officiellement homologués par l'INSEE dépasse 4 %, la commission mixte nationale est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publication du bulletin afin d'étudier une modification des bases de rémunération. Chaque augmentation du Smic entraîne la même réunion.

Article 18

Détermination du salaire

Un employé occupé de façon permanente à des emplois multiples ressortissant chacun à une catégorie particulière sera rémunéré sur la base des niveau et échelon afférents à la catégorie la plus élevée, à la condition que les emplois occupés au titre de cette catégorie représentent au moins 50 % de son temps de travail pendant la période de paie considérée. Au-dessous de 50 %, il sera rémunéré au taux moyen pondéré des différentes catégories arrondi au niveau et à l'échelon les plus

proches. L'échelon sera déterminé selon les critères indiqués dans la classification conventionnelle des emplois.

Le travailleur sera avisé, au moment de l'embauche ou de la mutation, de l'application des dispositions ci-dessus.

Avantages acquis

Les augmentations découlant de l'application de la présente annexe "Classification des emplois" ainsi que celles qui résultent ultérieurement de toute modification des bases de rémunération s'appliquent à la partie du salaire réel correspondant à la rémunération telle que définie ci-dessus.

Avantages en nature

La valeur des avantages en nature (logement, nourriture, fourniture de vêtements de travail...) est déterminée au sein de chaque entreprise.

Article 19

Prime d'ancienneté

Dans les entreprises n'ayant pas mis en œuvre, au cours de leur période de validité, les dérogations prévues aux articles 6, paragraphes 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la rémunération minimale conventionnelle afférente aux niveaux et échelons de classification est majorée en fonction de l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise, à raison de 2 % tous les 2 ans, avec un maximum de 10 %.

Dans les entreprises ayant mis en œuvre dans leurs accords d'entreprise d'aménagement-réduction du temps de travail la dérogation relative à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphes 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la rémunération minimale conventionnelle afférente aux niveaux et échelons de classification est majorée, en fonction de l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise, à compter du 1^{er} janvier 2009, selon les modalités ci-après :

- pour les salariés recrutés à partir du mois de janvier 2009 : la prime d'ancienneté sera majorée de 2 % tous les 2 ans à concurrence d'un maximum de 10 % ;
- pour les salariés recrutés antérieurement au mois de janvier 2009, mais postérieurement à la mise en œuvre de la dérogation relative à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphes 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la prime d'ancienneté sera majorée à concurrence d'un plafond de 10 % selon le rythme défini par le tableau ci-après :

ANNÉE de réf.	DATE D'ENTRÉE												
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
2008	5	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0	0	
2009	6	6	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0	0
2010	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0
2011	8	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	2	2
2012	10	8	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	2
2013		10	8	8	6	6	5	4	4	4	4	4	4
2014			10	8	8	6	6	5	5	4	4	4	4
2015				10	8	8	6	6	6	6	6	6	6
2016					10	8	8	6	6	6	6	6	6

ANNÉE de réf.	DATE D'ENTRÉE												
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
2017						10	8	8	8	8	8	8	8
2018							10	8	8	8	8	8	8
2019								10	10	10	10	10	10

Il est expressément précisé que :

- l'ancienneté acquise se calcule par référence à la date anniversaire de recrutement dans l'entreprise. Ainsi, et à titre d'exemple, le salarié recruté le 20 mars 2000 ne pourra prétendre à une prime d'ancienneté de 6 % qu'à compter du 1^{er} avril 2011 ;
- les primes d'ancienneté mentionnées dans le tableau ci-dessus pour l'année de référence 2008 résultent de l'application des avenants n° 92 du 17 décembre 1996, n° 97 du 19 octobre 1998 et n° 103 du 25 juin 2001 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Les salariés qui, en 2009, n'auraient pas atteint, à la date anniversaire de leur entrée, les pourcentages d'ancienneté correspondant au tableau ci-dessus devront voir leur pourcentage d'ancienneté ajusté à due concurrence de ce qui figure dans le tableau pour l'année de référence 2009, au plus tard le premier jour du mois suivant ;

- les salariés dont la prime d'ancienneté au titre de l'année 2009 et des années antérieures serait moindre que celle mentionnée ne sauraient prétendre à un quelconque rappel de salaire à ce titre, dès lors que leur prime d'ancienneté était calculée conformément aux dispositions en vigueur résultant des avenants n° 92 du 17 décembre 1996, n° 97 du 19 octobre 1998 et n° 103 du 25 juin 2001 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;
- les salariés recrutés antérieurement à la mise en œuvre de la dérogation à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphes 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, et dont la prime d'ancienneté n'aurait pas atteint le plafond de 10 % verront le taux de leur prime d'ancienneté majoré, à compter de 2009, de 1 % par an à concurrence d'un plafond de 10 %.

La prime d'ancienneté est acquise sans considération de catégories de personnel.

Article 20

Prime annuelle

La prime annuelle est égale au montant du salaire conventionnel mensuel en vigueur afférent aux niveau et échelon de classification.

Les modalités de versement seront fixées dans chaque entreprise au prorata du temps de présence effective, étant considérées comme telles les périodes de congés de maternité et pour accident du travail et maladies professionnelles.

Cette prime s'acquiert mois par mois après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Elle ne se cumule pas avec les primes ayant même nature, telles que primes de bilan, de fin d'année, de vacances, de treizième mois.

Article 21

Travail du dimanche et des jours fériés

Tout salarié travaillant le dimanche et/ou les jours fériés bénéficie d'une majoration de 70 % de son salaire horaire.

Article 22

Indemnisation des travaux pénibles, dangereux, insalubres

1. L'attribution d'indemnités pour travaux exceptionnels, pénibles, dangereux ou insalubres fera l'objet d'accords d'établissement qui détermineront les postes de travail devant en bénéficier.

2. Pour l'attribution de ces indemnités, il devra être tenu compte des éléments suivants :

- a) Position normale de travail ;
- b) Risque d'accident ou maladie (travail dangereux ou insalubre) ;
- c) Travail particulièrement salissant ;
- d) Travail pénible, dangereux ou insalubre ;
- e) Fourniture d'outillage personnel ;
- f) Octroi de jours de repos supplémentaires au personnel concerné.

3. Ces indemnités sont horaires et établies en pourcentage du salaire de base du salarié ; elles doivent apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

Article 23

Bulletin de paie

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie comportant obligatoirement les mentions prévues à l'article R. 3243-1 du code du travail, et notamment :

- la raison sociale et l'adresse de la SICA ou de la coopérative ;
- l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ;
- le numéro de la nomenclature des activités économiques ;
- l'intitulé de la convention collective de branche applicable ;
- le nom du salarié et l'emploi occupé (classification, niveau et échelon) ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée en distinguant, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;
- la nature et le montant des primes diverses s'ajoutant à la rémunération ;
- le montant de la rémunération totale brute ;
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute (nourriture, logement, autres fournitures en nature, acomptes, cotisations sociales salariales, retraite complémentaire, etc.) ;
- le montant de la rémunération nette effectivement perçue ;
- la date de paiement de la rémunération ;
- les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

Conformément à l'article L. 3243-4 du code du travail, l'entreprise conserve en double les bulletins de paie des salariés.

Le livre de paie doit être tenu conformément aux dispositions légales.

TITRE V

DURÉE DU TRAVAIL ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 24

Durée et aménagement du temps de travail

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent à tous les salariés à l'exception des cadres dirigeants.

La durée du travail s'entend exclusivement du travail effectif, c'est-à-dire réellement accompli au sens de l'article L. 713-5 du code rural. Les pauses, mêmes payées, ne sont pas assimilées à un temps de travail effectif.

Les heures de travail perdues en raison du chômage d'un jour férié ne donneront pas lieu à récupération.

Heures supplémentaires

La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires sont fixées dans chaque entreprise conformément aux lois et règlements en vigueur.

Les salaires étant établis sur la base de 35 heures par semaine, les parties conviennent, sans préjuger des dispositions légales concernant la durée et la répartition du travail applicables dans les coopératives et SICA, de payer les heures supplémentaires sur la base des taux majorés de 25 % au-delà de la 35^e heure et de 50 % au-delà de la 43^e heure.

Les entreprises pourront recourir, après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, à des heures supplémentaires dans le cadre d'un contingent annuel fixé selon les dispositions légales.

Au-delà du contingent annuel ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances exceptionnelles, ne pourront être effectuées qu'après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans la limite d'une durée maximale hebdomadaire de 48 heures et d'une durée moyenne hebdomadaire de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Aménagement de la durée du travail effectif

A. – Répartition hebdomadaire

La répartition de la durée hebdomadaire entre les différents jours de la semaine peut ne pas être égale. L'horaire hebdomadaire peut être accompli sous 4 jours.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise après concertation avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

B. – Dispositions de nature à améliorer l'utilisation des équipements

a) Le travail en équipes chevauchantes est autorisé, sans pour autant que puisse être allongée l'amplitude de la journée de travail. La composition nominative de chaque équipe doit être affichée.

b) Lorsque, au sein d'un même atelier ou d'une même équipe, l'organisation du travail n'exige pas une prise de poste simultanée, les heures de commencement et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

C. – Horaires flexibles

En cas d'horaires flexibles organisés dans les conditions prévues aux articles L. 3122-23 à L. 3122-26 du code du travail, comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié n'ont pour effet ni d'augmenter le nombre des heures payées à un taux majoré ni d'augmenter le taux des majorations.

D. – Repos compensateur

Le repos compensateur s'appliquera conformément à la législation en vigueur.

Article 25

Repos hebdomadaire

Tout salarié a droit à un repos hebdomadaire ainsi qu'à un repos quotidien conformément aux dispositions législatives et réglementaires prévues par le code rural.

Article 26

Temps d'habillage-déshabillage

La contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage, prévue par les dispositions de l'article L. 713-5-1 du code rural, peut être déterminée librement par accord d'entreprise. Cette négociation doit en effet être privilégiée dans la mesure du possible afin de mieux prendre en compte les spécificités de chaque entreprise. Toutefois, à défaut d'accord d'entreprise déterminant une telle contrepartie, le présent accord fixe une contrepartie sous la forme d'une indemnité d'un montant brut mensuel de 15,24 € pour 20 jours travaillés.

Sont visés les salariés concernés par les opérations d'habillage-déshabillage dans les conditions prévues par l'article L. 713-5-1 du code rural avant décompte du temps de travail effectif.

Cette indemnité fera l'objet d'une mention spécifique sur le bulletin de paie des salariés concernés.

Cette contrepartie ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet.

Article 27

Travail de nuit

Le travail de nuit de certains salariés hommes et femmes est une nécessité dans les entreprises bétail et viande par les exigences spécifiques de l'activité.

En effet, ce mode d'organisation du travail résulte notamment :

- des contraintes techniques inhérentes au produit travaillé (denrées périssables et, pour certaines productions, la nécessité de respecter un process continu depuis l'abattage jusqu'à la découpe des carcasses) ;
- de la logistique et des réalités de fonctionnement de la distribution des produits ultra-frais ;
- des exigences accrues existantes en matière de sécurité sanitaire et de santé publique ;
- de la réglementation relative au ramassage et au transport des animaux vivants ;
- des contraintes liées aux activités de nettoyage et de maintenance ;
- des contraintes inhérentes au commerce international.

Les présentes dispositions n'ont pas pour objet d'étendre la pratique du travail de nuit dans les entreprises du secteur, mais, compte tenu des contraintes qui lui sont attachées et du devoir de protection des salariés concernés, elles ont pour objet d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.

Conformément aux articles L. 3122-29 et L. 3122-30 du code du travail, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du CHSCT, comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accompli, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée ;
- soit accompli, sur la même période, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée.

Contreparties générales au travail de nuit et contrepartie spécifique aux travailleurs de nuit

Contreparties générales au travail de nuit

Tout salarié travaillant de nuit entre 21 heures et 6 heures bénéficie :

- d'une majoration de 10 % de son taux horaire entre 21 heures et 22 heures ainsi qu'entre 5 heures et 6 heures ;
- d'une majoration de 20 % de son taux horaire pour les heures comprises entre 22 heures et 5 heures.

Outre cette majoration, s'il effectue au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures, il bénéficie d'une indemnité de panier fixée à une fois et demie le minimum garanti.

Les majorations prévues ci-dessus peuvent être remplacées en tout ou partie par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente par accord d'entreprise ou d'établissement.

Contrepartie spécifique au profit des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur forfaitaire de 3 jours par période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du CHSCT, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ce repos est attribué à l'issue de cette période et pris par journées complètes dans un délai de 6 mois à l'issue de la période précitée.

Cette contrepartie en repos ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet, déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Contrepartie particulière

Tout salarié ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit mais ayant effectué, par période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du CHSCT, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, au minimum 270 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée bénéficie d'un repos de 2 jours. Ce repos est attribué dans les mêmes conditions que celles définies au précédent paragraphe.

Durée du travail et travail de nuit

Durée quotidienne

La durée quotidienne du travail effectif effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures par jour.

Toutefois, eu égard aux caractéristiques de l'activité du secteur bétail et viande, et sous réserve du respect des temps de repos visés à l'article R. 3122-12 du code du travail, d'une part, et aux articles L. 714-1 et L. 714-5 du code rural, d'autre part, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit peut atteindre 10 heures comme pour les autres salariés dans la mesure où les heures de nuit ne dépassent pas 6 heures consécutives.

Durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit sur 12 semaines consécutives

Compte tenu des caractéristiques propres à l'activité du secteur bétail et viande, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures de travail effectif.

Temps de pause

Tout salarié dont le temps de travail effectif de nuit atteint 6 heures continues bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes rémunérée à 100 %.

Garanties et protection accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient de l'ensemble des garanties et protections telles que prévues par les dispositions législatives et réglementaires, notamment en ce qui concerne la priorité d'affectation sur un poste de jour. Par ailleurs, en cas d'incapacité au travail de nuit constatée par le médecin du travail, le travailleur de nuit concerné bénéficiera, pendant 6 mois, du versement d'une indemnité différentielle calculée sur la perte de rémunération résultant des majorations pour heures de nuit. Cette indemnité différentielle sera égale à un montant de 80 % pendant les 3 premiers mois et de 50 % pendant les 3 mois suivants.

En tout état de cause, les entreprises ou établissements seront attentifs à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle
entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Formation professionnelle. – Exercice du droit syndical
et exercice des mandats des institutions représentatives du personnel

La formation professionnelle doit être privilégiée et développée pour tous les salariés. Une attention particulière devra être portée, par conséquent, aux travailleurs de nuit et aux salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit afin qu'ils puissent bénéficier des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ainsi qu'aux différents dispositifs de formation en vigueur.

Le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical ni à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. A cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

Article 28

Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité

Compte tenu des spécialités locales ou propres à l'organisation de chaque entreprise, la fixation et les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité instituée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 seront, dans la branche coopération bétail et viande, déterminées comme suit.

A défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou dans les entreprises non dotées de délégué syndical, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, l'accomplissement de la journée de solidarité pourra s'effectuer :

- soit par choix d'un jour précédemment non travaillé (sauf jour férié) ;
- soit par imputation sur les compteurs de modulation à due concurrence de 7 heures ;
- soit par recours au fractionnement en heures dans la limite de 7 heures.

TITRE VI

EMBAUCHE. – PÉRIODE D'ESSAI. – CONTRAT DE TRAVAIL

Article 29

Embauche

a) Dispositions communes (cadres et non-cadres)

La direction décide de l'embauche. Elle peut faire connaître, en temps utile, ses besoins en personnel.

Avant tout engagement définitif, le salarié devra se soumettre aux dispositions légales concernant la médecine du travail.

Lors de l'embauche, un contrat de travail est établi en double exemplaire et signé par les deux parties, confirmant à l'intéressé sa fonction et sa classification, sa rémunération horaire ou mensuelle, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier et la date de départ de son ancienneté, qui correspond à celle de l'entrée dans l'entreprise.

L'un des exemplaires du contrat est remis au salarié ainsi qu'un exemplaire de la convention collective.

b) Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres

L'employeur pourra demander copie conforme des diplômes.

Il pourra également être exigé de l'ingénieur ou du cadre un extrait du casier judiciaire en fonction de l'emploi occupé.

L'employeur pourra exiger avant toute confirmation dans un poste cadre déterminé que le candidat suive, aux frais de l'entreprise, un stage de formation et de perfectionnement.

Le contrat de travail du salarié cadre peut préciser éventuellement toute clause particulière, notamment la possibilité du changement de lieu de travail.

Article 30

Période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée comporte une période d'essai dont la durée est fixée à :

- 1 mois pour le personnel ouvriers-employés relevant des niveaux I à IV de la classification conventionnelle des emplois ;

- 2 mois pour le personnel agents de maîtrise-techniciens relevant des niveaux IV à VI de la classification conventionnelle des emplois ;
- 3 mois pour le personnel ingénieurs et cadres relevant des niveaux VI et IX de la classification conventionnelle des emplois.

La période d’essai commence à courir dès le premier jour d’exécution du contrat de travail, quelle que soit la date de signature du contrat.

Elle est expressément stipulée dans la lettre d’engagement ou le contrat de travail et se décompte en mois, ou en semaines, ou en jours calendaires.

En cas d’embauche dans l’entreprise, à l’issue d’un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d’étude, la durée de ce stage est déduite de la période d’essai, sans que cette dernière ne soit réduite de plus de la moitié, sauf dispositions conventionnelles plus favorables d’un accord d’entreprise ou du contrat de travail.

Pendant la période d’essai, chaque partie peut résilier le contrat de travail, moyennant le respect d’un délai de prévenance, dont la durée est fixée par les articles L. 1221-25 (résiliation à l’initiative de l’employeur) et L. 1221-26 (résiliation à l’initiative du salarié) du code du travail.

Si la période d’essai n’est pas concluante, il est possible de procéder une fois à son renouvellement pour une durée égale à la période initiale et dans les conditions ci-après :

- la faculté de renouvellement de la période d’essai devra être stipulée dans la lettre d’engagement ou le contrat de travail ;
- l’employeur devra observer les délais de prévenance ci-après :
 - 1 semaine pour le personnel ouvriers-employés relevant des niveaux I à IV de la classification conventionnelle des emplois ;
 - 2 semaines pour le personnel agents de maîtrise-techniciens relevant des niveaux IV à VI de la classification conventionnelle des emplois ;
 - 15 jours pour le personnel ingénieurs et cadres.

Un document écrit portant, avant sa signature, l’accord exprès du salarié devra être établi lors du renouvellement de la période d’essai.

TITRE VII

PROTECTION SOCIALE

Article 31

Retraite complémentaire

Les employeurs affilieront leur personnel cadre et non cadre à un régime de retraite complémentaire conformément aux dispositions de la convention conclue le 9 juillet 1968 modifiée généralisant la retraite complémentaire dans les coopératives agricoles et SICA.

Article 32

Prévoyance

En ce qui concerne la prévoyance, les entreprises sont affiliées pour l’ensemble de leur personnel au régime conventionnel institué par l’accord national du 15 novembre 2012 modifié par l’avenant n° 1 en date du 3 décembre 2013 figurant en annexe IV “Protection sociale” à la convention collective.

Article 33

Mutuelle complémentaire-frais de santé

Par accord du 3 décembre 2009 a été institué un régime collectif obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé. Cet accord figure en annexe IV "Protection sociale" à la convention collective.

TITRE VIII

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 34

Préavis de licenciement et démission

a) Préavis de licenciement

Sauf en cas de faute grave imputable au salarié, il est accordé un préavis de licenciement d'une durée de :

- 1 mois au personnel ouvriers-employés (OE) ayant au moins 6 mois d'ancienneté et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois au personnel agents de maîtrise (AMTS) ayant au moins 6 mois d'ancienneté et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au personnel ingénieurs et cadres.

En outre, en application de l'article L. 1234-1 du code du travail, le personnel ouvriers-employés et le personnel agents de maîtrise ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficieront d'un préavis de licenciement de 2 mois.

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

b) Préavis de démission

En cas de démission d'un salarié, celui-ci est tenu de respecter les mêmes délais de préavis prévus au paragraphe *a*.

Article 35

Absences pour recherche d'un nouvel emploi

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés, pour recherche d'un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour, dans la limite de 48 heures pour les ouvriers-employés, de 75 heures pour les agents de maîtrise et les techniciens et de 60 heures pour les ingénieurs et cadres.

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 structures liées à la recherche d'emploi. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Ces heures d'absence 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.

Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié licencié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Article 36

Licenciements collectifs pour motif économique

En cas de licenciement collectif pour motif économique tel que défini par l'article L. 1233-3 du code du travail, l'ordre des licenciements est établi par catégorie de salariés de même qualification professionnelle selon les critères ci-après.

Il est attribué à chaque salarié :

1. A titre de qualités professionnelles, un nombre de points évalué par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, allant de 1 à 10 pour tenir compte de la valeur professionnelle du salarié ;

2. A titre de charge de famille, 1 point par personne à charge ;

3. A titre d'ancienneté, 1 point par période complète de 2 années de présence.

Ces points sont additionnés et les licenciements se font pour chaque catégorie professionnelle de salariés en commençant par ceux qui totalisent le plus petit nombre de points.

La nature et la valeur des critères ci-dessus peuvent être complétées ou modifiées par négociation au sein de l'entreprise.

Article 37

Certificat de travail

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis à tout salarié, en main propre, ou, à défaut, envoyé immédiatement à son domicile, un certificat de travail comportant les mentions légales requises à l'exclusion de toute autre mention.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Article 38

Indemnité de licenciement

a) Personnel ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens

Indépendamment des conditions de préavis, tout salarié congédié ayant au moins 5 ans de présence effective dans la coopérative ou SICA recevra une indemnité égale à 1 mois de salaire, augmentée de 1 semaine par période supplémentaire de 5 ans, mais sans pouvoir dépasser 2 mois de salaire.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité prévue par la présente disposition pouvant constituer pour une entreprise une charge particulièrement lourde, l'employeur aura la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum.

b) Personnel ingénieurs et cadres

Indépendamment du préavis, tout ingénieur ou cadre ayant au moins 3 ans de présence effective dans l'entreprise recevra, s'il est licencié, une indemnité égale à 1 mois de salaire, augmentée de 1/3 de mois par année au-delà de 3 ans. La date prise pour le calcul des indemnités sera celle de l'entrée dans l'entreprise. Cette indemnité ne sera pas due si le licenciement a pour cause une faute grave du salarié.

Article 39

Indemnité de fin de carrière

Départ volontaire à la retraite

a) Personnel ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite. Conformément aux dispositions légales, le montant de cette indemnité ne pourra être inférieur à :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d’ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d’ancienneté.

b) Personnel ingénieurs et cadres

Tout salarié quittant volontairement l’entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite. Le montant de cette indemnité sera égal à la moitié de l’indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions de l’article 38, paragraphe *b*.

Mise à la retraite (non-cadres et cadres)

Tout salarié mis à la retraite bénéficie d’une indemnité de mise à la retraite égale à l’indemnité de licenciement prévue à l’article L. 1234-9 du code du travail.

TITRE IX

JOURS FÉRIES. – CONGÉS. – AUTORISATIONS D’ABSENCE

A. – JOURS FÉRIÉS

Article 40

Jours fériés

Les jours fériés légaux tels que prévus à l’article L. 3133-1 du code du travail sont chômés et payés lorsqu’ils correspondent à un jour habituellement travaillé ; lorsque ces jours fériés sont travaillés, ils ouvrent droit pour le salarié à la majoration prévue à l’article 21 de la présente convention collective, en ses dispositions “Travail du dimanche et des jours fériés”.

B. – CONGÉS

Article 41

Durée des congés payés

La durée des congés payés est fixée conformément aux dispositions du code du travail.

La période de référence ouvrant droit aux congés est fixée au 1^{er} juin de chaque année.

Tout salarié peut demander, avant de partir en congés, à percevoir à titre d’acompte le montant approximatif de ses appointements pour la durée du congé.

Tout salarié aura droit à un congé dont la durée sera déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. Pour les périodes annuelles de référence, la durée totale du congé ne pourra excéder 30 jours ouvrables.

La cinquième semaine de congés payés ne pourra pas être accolée au congé principal, sauf pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières.

Cette cinquième semaine ne donnera pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus à l’article L. 3141-19 du code du travail.

Article 42

Prise des congés payés

La période normale de prise des congés payés s’étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, sous réserve des dispositions de l’alinéa 3 du présent article et de l’article 43 ci-après.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

En cas de congé par roulement, l’ordre des départs est établi par l’employeur après avis des délégués du personnel, par catégorie, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l’entreprise.

Le salarié en congé payé, rappelé par l'employeur, aura droit à une prolongation de congé égale à ses délais de route.

Les frais de voyage occasionnés, le cas échéant, au salarié par ce rappel lui seront remboursés.

Article 43

Fractionnement des congés

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu. Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

En cas de fractionnement des congés payés en dehors de la période légale, celui-ci interviendra selon les dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail.

Article 44

Congés pour ancienneté

La durée des congés payés est augmentée à raison de 1 jour par 10 années de service continu dans l'entreprise ⁽¹⁾.

Article 45

Congés de naissance

Tout salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer.

La durée de ce congé est fixée à 3 jours. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces 3 jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance.

La rémunération de ces 3 jours est égale au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 46

Congé pour enfant malade ou hospitalisé

Tout salarié bénéficie d'un congé de 10 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge légale. La rémunération versée pendant ce congé est égale à 50 % de son salaire mensuel.

Dans le cadre de ces 10 jours et en cas d'hospitalisation de l'enfant, d'une durée minimum de 24 heures, constatée par un bulletin d'hospitalisation, l'indemnisation du salarié concerné sera portée à 100 % de son salaire mensuel dans la limite de 5 jours par an.

Il est convenu entre les parties que le jour d'entrée ou de sortie de l'hôpital sera assimilé à une journée d'hospitalisation.

Article 47

Congés exceptionnels

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés.

- mariage du salarié :
- 4 jours pour le salarié ayant moins de 8 mois de présence dans l'entreprise ;

(1) A noter : les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux entreprises bétail et viande ayant eu recours aux facultés de dérogation prévues par les accords-cadres d'aménagement-réduction du temps de travail du 17 décembre 1996 et du 19 octobre 1998 (avenants n° 92 et n° 97 à la convention collective nationale).

- 1 demi-journée par mois de présence pour le salarié ayant entre 8 et 12 mois de présence dans l'entreprise ;
- 6 jours à compter de 1 an de présence.
- conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 4 jours ;
- quelle que soit la durée de présence :
 - mariage d'un enfant : 1 jour ;
 - décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours ;
 - décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) : 2 jours ;
 - décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-parent : 2 jours.

Eventuellement 1 jour supplémentaire pourra être accordé lorsque le salarié a besoin de délais de route importants.

Ces congés ne seront payés que s'ils ont été effectivement pris au moment de l'événement.

Article 48

Congés sans solde

Pour les cas exceptionnels et sérieusement motivés, notamment après une naissance, les salariés peuvent obtenir, avec l'accord de l'employeur, 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.

Article 49

Congés spéciaux

Les salariés désireux de participer à des stages ou à des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale ont droit sur leur demande à un ou plusieurs congés en application des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Ce congé est rémunéré conformément aux dispositions légales.

Les salariés et apprentis de moins de 25 ans désireux de participer aux activités des organismes qui favorisent la préparation et la formation ou le perfectionnement des cadres et animateurs pour la jeunesse peuvent obtenir un congé de 6 jours ouvrables par an, pouvant être pris en une ou plusieurs fois à la demande du bénéficiaire conformément aux articles L. 3142-43 et suivants du code du travail.

Pour les coopératives et SICA n'ayant pas de comité d'entreprise ni de commission d'activités sociales, ces congés seront rémunérés par les entreprises à 50 % jusqu'à concurrence de la durée légale.

C. – AUTORISATIONS D'ABSENCE

Article 50

Visite médicale des chauffeurs

Le temps passé aux visites médicales normales est compté comme temps de travail effectif et donne lieu, par conséquent, à rémunération. Le coût de la visite médicale préfectorale prévue par les textes en vigueur, concernant les chauffeurs titulaires du permis de conduire catégorie C ou D, est remboursé par l'employeur.

TITRE X

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX FEMMES, AUX JEUNES ET AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

A. – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX FEMMES

Article 51

Congés supplémentaires des mères de famille

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

Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel, soit 30 jours ouvrables.

Est réputé 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 52

Dispositions particulières aux femmes

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance à usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

En liaison avec les délégués du personnel, les chefs d'entreprises occupant du personnel féminin doivent mettre, pendant les périodes de repos prévues, un local à la disposition des mères allaitant leurs enfants.

A partir du cinquième mois de grossesse, toute salariée est autorisée, selon son choix, soit à entrer 1 demi-heure après le reste du personnel, soit à sortir une 1 demi-heure avant l'ensemble du personnel, sans perte de salaire.

B. – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX JEUNES

Article 53

Salaire des jeunes

1. Les taux de salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité sont fixés comme suit par rapport aux salaires des adultes de même qualification professionnelle :

- de 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

2. Toutefois à situation de travail équivalente, les salaires des jeunes travailleurs doivent être égaux à ceux des adultes.

3. A partir de 18 ans, les jeunes salariés sont rémunérés comme des adultes.

Article 54

Congés des jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, au congé de 30 jours ouvrables. Toutefois, ils ne pourront 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 dans l'entreprise au cours de la période de référence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables de congés payés n'est pas un nombre entier, la durée de ce congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Le paiement des congés payés s'effectuera sans abattement en raison de l'âge pour les salariés âgés de 16 à 18 ans, par dérogation à l'article 53.

Article 55

Travail de nuit

Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail entre 22 heures et 6 heures.

Article 56

Repos quotidien

Entre 2 journées de travail, le repos quotidien des jeunes et des travailleurs de moins de 18 ans doit avoir au minimum une durée de 12 heures consécutives.

Article 57

Journée d'appel de préparation à la défense nationale

Tout salarié ou apprenti de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée d'appel de préparation à la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

C. – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Article 58

Travailleurs handicapés

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les entreprises devront prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

TITRE XI

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 59

Contrat d'apprentissage

On désigne par "apprenti" celui ou celle qui, âgé de plus de 16 ans, est lié à l'entreprise par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 6221-1 et suivants du code du travail.

Des contrats types peuvent être établis sur le plan régional ou local.

Article 60

Conditions de l'apprentissage

Les conditions de l'apprentissage sont déterminées pour chacune des catégories professionnelles par des commissions paritaires.

Ces commissions sont constituées, selon les cas, sur le plan national, départemental ou local, et composées des représentants des organisations nationales signataires de la présente convention.

Article 61

Sélection progressive des travaux

Au cours de l'apprentissage, le souci de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production. Les apprentis peuvent cependant effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse.

Article 62

Formation professionnelle

L'annexe V à la présente convention collective regroupe les dispositifs conventionnels bétail et viande relatifs à la formation professionnelle.

TITRE XII

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A. — ABSENCES DE COURTE DURÉE. — ABSENCES POUR FONCTIONS OFFICIELLES

Article 63

Absences de courte durée

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave (tel que le décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, la maladie ou l'accident grave du conjoint, l'incendie du domicile), dûment justifiées et portées dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

La même disposition s'applique au père ou à la mère de famille ou à tout salarié ayant charge légale d'enfant en cas de maladie ou d'accident grave de son enfant, ou de force majeure dûment justifiée le concernant.

Absences pour fonctions officielles

L'exécution de fonctions officielles ne constitue pas une rupture du contrat de travail ; l'employeur laissera au salarié le temps nécessaire pour participer aux séances plénières des organismes et institutions ou commissions qui en dépendent.

B. — MALADIES ET ACCIDENTS. — MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

Article 64

a) Personnel ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident, justifiées par l'intéressé, sauf en cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

L'employeur ne pourra pas procéder au licenciement d'un salarié absent pour maladie, pendant une période de suspension du contrat de travail de 6 mois pour le personnel ayant plus de 1 an de présence dans l'établissement. Cette durée est portée à 1 an lorsque la maladie est prise en charge en totalité par les assurances sociales.

Dans le cadre de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail, cette garantie d'emploi correspond à la durée de suspension du contrat de travail.

Passé ces délais et dans la mesure où l'absence du salarié entraîne une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise nécessitant son remplacement définitif, une procédure de licenciement pourra être engagée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'employeur a la faculté de faire procéder par le médecin de la société à une contre-visite du salarié malade ou accidenté. En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin de la société, ceux-ci désignent un tiers-médecin qui décide en dernier ressort. L'emploi est garanti à l'intéressé pendant cette période, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical et entraînant l'arrêt complet du travail, le salarié bénéficiera, au titre de la garantie de salaire conventionnelle, d'un complément de salaire, sous réserve :

- d'avoir au moins 1 année d'ancienneté (sauf en cas d'accident ou de maladie professionnels) ;
- de percevoir les indemnités journalières de la MSA et d'être en mesure de justifier la perception de ces indemnités.

Les modalités d'application des dispositions conventionnelles ci-dessous applicables en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) sont récapitulées dans le tableau suivant :

Dispositions conventionnelles maladie. – Maladie professionnelle
Accident du travail

	MALADIE	ACCIDENT DU TRAVAIL Maladie professionnelle
Ancienneté minimale requise	1 an	Dès l'embauche (pas de condition d'ancienneté)
Durée de garantie d'emploi par suspension du contrat de travail	6 mois ⁽¹⁾	Correspond à la durée de suspension du contrat de travail
Point de départ de la garantie de salaire	A. – Si l'arrêt total est inférieur ou égal à 21 jours : – à compter du 8 ^e jour B. – Si l'arrêt total est supérieur à 21 jours : – à compter du 1 ^{er} jour	Accident du travail-maladies professionnelles : à compter du 1 ^{er} jour Accidents de trajet : – si l'arrêt total est supérieur à 15 jours : à compter du 1 ^{er} jour – si l'arrêt total est inférieur à 15 jours : à compter du 8 ^e jour
Taux de garantie de salaire pendant la période de garantie	90 % du salaire brut mensuel, y compris les indemnités journalières MSA ⁽²⁾	Idem à la maladie
Durée totale annuelle d'indemnisation	– 30 jours si ancienneté comprise entre 1 an et 2 ans ⁽³⁾ – 90 jours si ancienneté supérieure à 2 ans ⁽³⁾	90 jours pour chaque AT ou maladie professionnelle (pas de durée annuelle cumulée)
<p>(1) Garantie portée à 12 mois en cas de maladie grave prise en charge à 100 % par la MSA au titre des "prestations en nature", sous réserve de justification apportée en ce sens par le salarié.</p> <p>(2) La rémunération versée (IJ + complément conventionnel) ne peut excéder celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.</p> <p>(3) Il s'agit de jours effectivement indemnisés (ne pas prendre en compte les jours non garantis pendant les délais de carence).</p>		

Maladie. – Accident ⁽¹⁾

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les salaires du cadre continuent à être payés dans les conditions suivantes :

- plus de 1 an d'ancienneté : 1 mois à plein tarif, 1 mois à demi-tarif ;
- plus de 3 ans d'ancienneté : 2 mois à plein tarif, 2 mois à demi-tarif ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : 3 mois à plein tarif, 3 mois à demi-tarif.

Par plein tarif, il faut entendre le salaire de base y compris la prime d'ancienneté, mais à l'exception de toute autre prime, gratification et autre majoration.

Le demi-tarif est la moitié du salaire défini à l'alinéa précédent.

Les indemnités journalières légalement dues par la mutualité sociale agricole ou par tout organisme d'assurance et de prévoyance devront être déduites des paiements versés par l'employeur au cadre absent pour cause d'accident ou de maladie lorsque ce dernier touche l'intégralité de son salaire.

L'employeur fera cependant l'avance du versement de l'intégralité des appointements dus et fera le nécessaire en collaboration avec le cadre pour se faire rembourser directement par la mutualité sociale agricole ou tout autre organisme.

Pendant la période où le salarié touche le demi-traitement, le cumul de ces indemnités ne peut avoir pour effet de dépasser le montant du plein tarif tel qu'il est défini ci-dessus.

Accident du travail et maladie professionnelle ⁽²⁾

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constatée par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements du cadre continuent à être payés dans les conditions suivantes :

- plus de 1 an d'ancienneté : 1 mois et demi à plein tarif, 1 mois et demi à demi-tarif ;
- plus de 3 ans d'ancienneté : 3 mois à plein tarif, 3 mois à demi-tarif.

La définition du plein tarif et les conditions dans lesquelles sont versés les appointements sont les mêmes que celles qui sont précisées en cas de maladie ou d'accident non professionnels.

TITRE XIII

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES

Article 65

Frais de déplacement

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais de séjour pour l'intéressé donnera lieu à indemnisation suivant les conditions définies dans la convention collective, l'accord d'établissement en vigueur dans l'entreprise ou les conventions particulières entre les parties.

Article 66

Priorité d'emploi

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera d'abord appel aux candidatures des collaborateurs employés dans l'entreprise et aptes à occuper ce poste.

(1) Pour les cadres ayant entre 2 ans et 3 ans d'ancienneté, il sera fait application des dispositions applicables aux non-cadres de l'article 5 de l'avenant n° 5 du 26 janvier 1971 modifié par l'avenant n° 45 du 28 octobre 1980 reproduit ci-après ; en effet, cet article prévoit un régime d'indemnisation plus favorable que celui fixé par la présente clause.

(2) Pour les cadres ayant moins de 3 ans d'ancienneté, il sera fait application des dispositions applicables aux non-cadres ; en effet, cet article prévoit un régime d'indemnisation plus favorable que celui fixé par la présente clause.

En cas de promotion, le collaborateur pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste avec son ancienne classification ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Cette période d'essai devra faire l'objet d'une lettre à l'intéressé et d'une note de service.

Article 67

Changement de résidence

Si le contrat de travail prévoit une clause de mobilité, tout changement du lieu de travail devra en respecter les modalités.

En cas de changement de résidence proposé par l'employeur et accepté par le cadre, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage de l'ingénieur ou du cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant habituellement au foyer) sont supportés par l'employeur.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux ingénieurs et cadres appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils sont engagés ou promus.

Les changements de résidence hors de la France métropolitaine feront l'objet de contrats particuliers.

Article 68

Congés pour formations de longue durée ⁽¹⁾

En plus des congés payés annuels de 5 semaines, les cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté de cadre dans l'entreprise bénéficient d'un congé annuel supplémentaire de 2 jours ouvrables. Pour ceux qui ont plus de 8 ans d'ancienneté de cadre, ce congé supplémentaire est porté à 5 jours ouvrables.

Ces jours de congés doivent être utilisés pour participer à des sessions de formation décidées soit à l'initiative du cadre concerné, soit d'un commun accord avec la direction de l'entreprise. L'époque de ces congés sera fixée en accord avec la direction. Ils peuvent se cumuler sur plusieurs années dans une limite de 5 ans pour permettre aux cadres de bénéficier de formations de longue durée.

Article 69

Congés de formation et de recyclage

Des congés spéciaux de formation professionnelle seront prévus d'un commun accord entre l'employeur et l'ingénieur ou le cadre.

Les sessions ou journées de formation professionnelle organisées et prises en charge financièrement par l'entreprise sont obligatoires.

Des congés spéciaux, plus longs, avec ou sans solde, seront éventuellement pris avec l'accord de l'employeur, dans les conditions suivantes :

- les congés doivent servir à la formation professionnelle du salarié ;
- l'objet des stages de formation doit être en rapport avec l'activité de l'entreprise ;
- ces congés exceptionnels ne pourront excéder 1 mois maximum par période de 5 ans ;
- ils devront être pris pendant la morte saison et pourront être répartis par fraction sur les 5 années.

L'intéressé devra présenter à l'appui de sa demande une justification délivrée par l'organisme assurant sa formation.

(1) Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux entreprises ayant eu recours aux facultés de dérogations prévues par les accords d'aménagement-réduction du temps de travail du 17 décembre 1996 et du 19 octobre 1998 (avenants n°s 92 et 97 à la convention collective).

Article 70

Congés de maternité

En ce qui concerne les cadres féminins ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise, leurs appointements leur seront payés pendant cette période sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

- plus de 1 an d'ancienneté : 1 mois à plein tarif, 1 mois à demi-tarif ;
- plus de 3 ans d'ancienneté : 2 mois à plein tarif, 1 mois à demi-tarif ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : 14 semaines à plein tarif.

TITRE XIV

DISPOSITIONS FINALES

Article 71

Adhésions ultérieures

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

Article 2

Modification d'intitulé

L'avenant n° 114 du 6 février 2006 intitulé « Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération bétail et viande » s'intitule « Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération bétail et viande » du 6 février 2006.

Article 3

Annexes

Certains avenants et accords faisant partie de la convention collective nationale ne sont pas intégrables dans le corps de celle-ci. Ils sont classés par thèmes dans les différentes annexes récapitulées dans la liste ci-après.

Annexe I « Dialogue social »

Avenant n° 107 « Accord sur le développement du paritarisme » du 24 mars 2004 modifié par les avenants n° 120 du 7 octobre 2008 et n° 124 du 3 décembre 2009.

Avenant n° 112 du 15 avril 2005 : indemnisation des salariés d'entreprise appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective.

Annexe II « Classification des emplois »

Avenant n° 113 « Accord national de classification du personnel » du 20 mai 2005.

Annexe III « Salaires minima conventionnels »

Avenant n° 127 du 23 mars 2011 portant revalorisation des salaires minima conventionnels pour 2011.

Avenant n° 128 du 20 janvier 2012 portant revalorisation des salaires minima conventionnels pour 2012.

Annexe IV « Protection sociale »

Accord du 3 décembre 2009 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans la coopération bétail et viande.

Accord collectif national du 15 novembre 2012 relatif à la création d'un régime conventionnel de prévoyance modifié par avenant n° 1 du 3 décembre 2013.

Annexe V « Formation professionnelle »

Accord du 6 février 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération bétail et viande.

Avenant n° 118 du 4 avril 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) modifié par avenant n° 121 du 7 octobre 2008.

Annexe VI « Durée et aménagement du temps de travail »

Avenant n° 88 du 21 juin 1995 relatif aux horaires spéciaux réduits de fin de semaine.

Avenant n° 92 du 17 décembre 1996. – Accord-cadre « loi Robien ».

Avenants n°s 97 et 98 du 19 octobre 1998. – Accords-cadres « loi Aubry ».

Annexe VII « Conditions de travail et prévention des risques professionnels »

Accord du 15 novembre 2012 relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels dans la coopération bétail et viande.

Article 4

Dépôt et notification

Le présent avenant de révision annulant et remplaçant les dispositions de la convention collective nationale des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande, du 21 mai 1969 modifiée, est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5

Entrée en vigueur

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

Article 6

Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 30 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)