

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° 124 DU 5 NOVEMBRE 2015

NOR : *AGRS1697086M*
IDCC : *7002*

Entre :

La COOP de France, métiers du grain ;

La COOP de France, nutrition animale,

D'une part, et

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La délégation « employeurs » et les organisations syndicales sont parvenues à se doter d'une convention collective actualisée et lisible.

Ainsi, la première phase des travaux de réécriture s'est traduite par trois avenants de révision en date du 14 novembre 2013.

Dans le cadre du préambule de l'avenant de révision de la convention collective nationale, il était indiqué : « Les partenaires sociaux ont dressé, au cours de leurs travaux, une liste des points susceptibles d'être révisés ultérieurement sur le fond. Les parties s'engagent à ouvrir des négociations sur ces points. » C'est l'objet du présent avenant de révision.

Par ailleurs, le présent avenant apporte les modifications nécessaires suite aux réserves indiquées par les arrêtés du 15 avril 2014 portant extension des avenants n°s 120, 121 et 122 du 14 novembre 2013 à la convention collective nationale concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux et qui étaient liées à des erreurs matérielles.

Article 1^{er}

L'article 2 « Durée du travail » de l'avenant n° 121 du 14 novembre 2013 abrogeant et remplaçant l'avenant n° 37 du 3 juin 1982 est modifié ainsi qu'il suit.

« 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 R. 713-21 du code rural. »

Article 2

L'article 4.3 de l'avenant n° 121 du 14 novembre 2013 abrogeant et remplaçant l'avenant n° 37 du 3 juin 1982 est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« 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'inspecteur du travail. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés de l'évolution des heures supplémentaires et de l'emploi. »

Article 3

L'article 7.3 de l'avenant n° 121 du 14 novembre 2013 abrogeant et remplaçant l'avenant n° 37 du 3 juin 1982 est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« 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. 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'étant soumises n'ont pas d'institutions représentatives constituées, la pratique de tels horaires est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail après que celui-ci a 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 4

L'article 9 « Dépôt et notification » de l'avenant n° 121 du 14 novembre 2013 abrogeant et remplaçant l'avenant n° 37 du 3 juin 1982 est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« Le présent avenant de révision, qui annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 37 du 3 juin 1982, est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail. (...) »

Article 5

L'article 7 « Dépôt et notification » de l'avenant n° 120 du 14 novembre 2013 abrogeant et remplaçant les avenants n° 91 et 109 est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« Le présent avenant de révision, qui annule et remplace les dispositions des avenants n° 91 et 109, est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail. (...) »

Article 6

L'article 27 nouveau de l'avenant 122 est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« (...) l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes doit être assurée... ».

Article 7

L'article 6 « Délégués syndicaux » est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« 1. Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 du code du travail et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

2. Le délégué syndical désigné par son organisation, parmi le personnel de l'entreprise, bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, des garanties accordées par la législation et la réglementation en vigueur (art. L. 2421-1, L. 2421- 8, L. 2421- 9, L. 2412-2 et L. 2411-3 du code du travail) ; toutefois, l'avis préalable du comité d'entreprise est requis en cas de licenciement de ce délégué.

3. Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur.

Pour ce qui entre dans sa mission, il est l'interlocuteur direct de la direction.

Le délégué syndical a mandat pour signer tout accord d'entreprise ; il négocie toute mesure de caractère collectif entrant dans le cadre de ses attributions. Il peut assister, à leur demande, les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

Le mandat détenu par un délégué doit être exercé conformément à la réglementation sans aucune entrave.

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

Le temps de déplacement du délégué syndical est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel dès lors qu'il s'agit de se rendre à une réunion à la demande de l'employeur.

Les conditions d'exercice du mandat de délégué syndical seront réglées par un accord d'entreprise conclu en vertu de l'article 4 de la présente convention.

4. Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux, dans le respect de la législation en vigueur, sont notamment :

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

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

Compte tenu de l'évolution des nouvelles technologies, les entreprises sont encouragées à négocier avec leurs partenaires sociaux sur l'utilisation des moyens de communication numériques.

d) Dans les entreprises ou établissements où sont occupés jusqu'à 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales, de façon ponctuelle, un local approprié pour leurs réunions.

Dans les entreprises où sont occupés plus de 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises où sont occupés au moins 750 salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux, définis aux 2 alinéas ci-dessus, par les sections syndicales, sont fixées par accord avec le chef d'entreprise. Dans la mesure du possible le local prévu pour les sections syndicales est situé au niveau du site administratif.

e) Le droit pour chaque section syndicale de réunir ses adhérents à raison de 2 heures payées tous les 2 mois, prises sur le temps de travail, après accord préalable sur les date et heure ;

f) Le droit pour chaque organisation syndicale ayant obtenu un élu aux élections de délégués du personnel de désigner un délégué syndical disposant d'heures de délégation.

Le délégué syndical désigné disposera d'autant de fois 5 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, par le délégué syndical, un accord d'entreprise précisera les modalités de mise à disposition et les conditions de l'information préalable de l'employeur.

Le plafond d'heures de délégation est fixé à 25 heures par mois tant pour le délégué syndical que pour le membre de la section syndicale en cas de mise à disposition.

g) Dans les unions de coopératives et les coopératives ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel et aux membres du 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 des délégués syndicaux, des délégués du personnel, des membres du CHSCT assistant à ces réunions seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

5. Le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur bénéficie pour l'exercice de cette fonction de congés exceptionnels payés. Toutefois, le nombre de ces mandats exercés hors de l'entreprise et payés par celle-ci sera limité à trois par organisation signataire de la convention. S'il exerce une fonction syndicale statutaire, il bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, de congés exceptionnels. A titre indicatif, un tableau figurant en annexe II à la présente convention précise la nature des différentes fonctions susceptibles d'être exercées par le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale.

6. 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, renouvelable une fois. Six mois avant l'expiration de cette première période, il devra, s'il désire reprendre son emploi ou renouveler son congé, 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. Il en est de même s'il désire reprendre son emploi à l'expiration de son deuxième congé. »

Article 8

L'article 6 *bis* « Participation des salariés aux commissions paritaires nationales » est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« Dans l'esprit de l'article L. 2232-8 du code du travail le présent article traite des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprise appelés à participer aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention, ainsi qu'aux groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires, lorsqu'elles ont été expressément prévues d'un commun accord.

1. L'indemnisation des absences autorisées comprend :

- le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale ayant participé aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention ;
- le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale, pour suivre les travaux d'un groupe de travail mixte dont la mise en place aura été décidée en commission mixte ;
- le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale, pour suivre les travaux des réunions préparatoires aux groupes de travail et aux commissions mixtes indemnisés.

A ce titre, il est convenu de fixer, au début de chaque année civile, le nombre de jours de réunions de groupes de travail faisant l'objet de l'indemnisation prévue au 2 du présent article ainsi que le nombre de jours de réunions préparatoires indemnisées.

2. Au titre du financement du dialogue social dans la branche, l'indemnisation des frais de déplacement des salariés des entreprises ayant participé aux différentes réunions de commissions paritaires telles qu'indiquées ci-dessus est couverte par une enveloppe globale forfaitaire de 4 000 € par an et par organisation syndicale représentative au niveau national financée par COOP de France.

Cette enveloppe globale est répartie entre les organisations syndicales représentatives :

- à 60 % de manière égalitaire ;
- à 40 % selon la représentativité de l'organisation syndicale au sein de la branche. »

Article 9

Un article 6 *quater* « Représentant de la section syndicale » est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Conformément aux articles L. 2142-1-1 du code du travail et suivant, chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions et bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs et du nombre d'heures de délégation conformément aux dispositions légales.

En cas de modification légale, cette disposition deviendra caduque. »

Article 10

L'article 22 « Compensation entre périodes de grands travaux et période de morte-saison » est supprimé.

Article 11

L'article 23 « Heures de nuit et de dimanche » est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« 1. Les conventions ou accords visés à l'article 4 préciseront les conditions applicables aux heures de nuit et des dimanches.

2. A défaut de compensation sous quelque forme que ce soit, le salaire de base des heures de nuit comprises entre 22 heures et 5 heures doit être majoré d'au moins 20 %.

Dans les entreprises prévoyant une majoration seulement égale à 20 % la plage des heures de nuit est élargie à 21 heures - 6 heures.

Le salaire de base des heures effectuées les dimanches sera majoré d'au moins 50 %. »

Article 12

L'article 31 « Embauche et contrat de travail » est complété par un point n° 5 rédigé ainsi qu'il suit :

« 5. Compte tenu de l'évolution des nouvelles technologies, les entreprises sont invitées à utiliser les moyens de communication numériques afin d'y consolider et de mettre à disposition des salariés l'ensemble des textes conventionnels applicables dans l'entreprise. »

Article 13

L'article 44 « Jours fériés chômés. – Récupération » est complété par un point n° 5 avec la phrase suivante : « 5. Lorsque le jour férié tombe un dimanche ou lorsque 2 jours fériés tombent le même jour, les majorations ne se cumulent pas. »

Article 14

L'article 45 « Durée et période des congés payés » est modifié en son 5° et rédigé ainsi qu'il suit :

« (...) 5. Lorsque les conjoints mariés ou pacsés travaillent tous les deux dans la même entreprise, il ne peut leur être imposé de prendre leur congé séparément. (...) ».

Article 15

Un article 45 *bis* « Don de jour de repos à un parent d'enfant gravement malade » est créé et ainsi rédigé :

« Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Les entreprises sont incitées à négocier un accord collectif d'entreprise fixant les modalités du don de jour de repos à un parent d'enfant gravement malade, et ce conformément aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail. »

Article 16

Un article 51 *bis* « Congé de paternité » est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Conformément aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail, après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois sauf dérogations prévues à l'article D. 1225-8 du code du travail, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

En cas de modification légale, cette disposition deviendra caduque. »

Article 17

L'article 52 « Congés exceptionnels pour événements familiaux » est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« A l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé au salarié des congés payés ne donnant pas lieu à récupération :

- 4 jours ouvrables pour le mariage ou le Pacs du salarié, congé porté à 6 jours ouvrables pour le mariage du salarié ayant 2 ans de présence ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- 5 jours ouvrables consécutifs ou non pour le décès du conjoint ou partenaire du Pacs ;
- 2 jours ouvrables pour le décès des ascendants et beaux-parents, des descendants et de leur conjoint, 1 jour ouvrable pour le décès des frères et sœurs. »

Article 18

L'article 6 de l'avenant n° 121 « Repos compensateur » est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures et telles que définies à l'article 21 de la présente convention collective nationale donnent lieu à un repos compensateur de 20 %. Cette mesure ne se cumule pas avec celles pouvant résulter d'accord d'entreprise ou d'une décision de l'inspection du travail en la matière. »

Article 19

Dépôt légal

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 20

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)