

**Convention collective**  
**IDCC : 8435. – COOPÉRATIVES FRUITIÈRES**  
**(Ain, Doubs et Jura)**  
**(29 août 2001)**  
(Etendue par arrêté du 18 février 2002,  
*Journal officiel* du 24 février 2002)

---

**AVENANT N° 30 DU 26 JANVIER 2016**  
**RELATIF À LA RÉVISION TOTALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**  
NOR : *AGRS1697224M*  
IDCC : 8435

Entre :

Fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain  
Fédération départementale des coopératives laitières du Doubs  
Fédération départementale des coopératives laitières du Jura  
Fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs

D'une part, et

UR CFDT de Franche-Comté ;  
UD CFDT de l'agroalimentaire de l'Ain  
Fédération CFTC-Agri  
FGTA FO  
CFE-CGC Agro

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les articles I.1, I.2, I.3, I.4, I.5, I.5 *a*, I.5 *b*, I.6, II.1, II.2, II.3, II.4, II.5, III.1, III.1 *a*, III.1 *b*, III.1 *c*, III.1 *d*, III.1 *e*, III.2.1, III.2.2, III.2.3, III.2.4, III.2.5, III.2.5 *a*, III.2.5 *b*, III.2.5 *c*, III.2.5 *d*, III.2.6, III.3, III.3.1, III.3.2, III.3.3, III.3.4, III.4, III.5, IV.1, IV.2, IV.2.1, IV.2.2, IV.2.3, IV.2.4, IV.3, IV.4, IV.5, IV.6, IV.6.1, IV.6.2, IV.6.2.1, IV.6.2.2, IV.6.2.3, IV.6.2.3.1, IV.6.2.3.2, IV.6.2.3.3, IV.6.2.3.4, IV.6.2.3.5, IV.6.2.3.6, IV.6.3, IV.6.4, IV.6.5, IV.6.5.1, IV.6.5.2, IV.6.5.3, V.1, V.2, V.3, V.4, V.4.1, V.4.2, V.4.3, V.4.4, V.4.5, V.5, V.6, V.7, V.8, V.9, V.9.1 *a*, V.9.1 *b*, V.9.2, VI.1, VI.1 *a*, VI.1 *b*, VI.1 *c*, VI.1 *d*, VI.1 *e*, VI.2, VI.3, VI.3 *a*, VI.3 *b*, VI.4, VII.1, VII.1.1, VII.1.2, VII.1.3, VII.1.4, VII.2, VII.3, VIII.1, VIII.2, IX.1, IX.2 et IX.3 de la convention collective de travail du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura sont abrogés.

Les annexes n° 1, n° 1 *bis*, n° 2, n° 3 et n° 5 de la convention collective de travail du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura sont abrogées.



L'avenant n° 24 du 5 février 2013 de la convention collective de travail du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura est abrogé.

L'avenant n° 25 du 12 mars 2013 de la convention collective de travail du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura est abrogé.

L'avenant n° 26 du 4 juillet 2013 de la convention collective de travail du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura est abrogé.

L'avenant n° 27 du 5 février 2014 de la convention collective de travail du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura est abrogé.

L'avenant n° 28 du 12 juin 2014 de la convention collective de travail du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura est abrogé.

L'avenant n° 29 du 22 janvier 2015 de la convention collective de travail du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura est abrogé.

## Article 2

Les dispositions abrogées à l'article 1<sup>er</sup> sont remplacées par les dispositions suivantes :

### « CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

##### Article 1<sup>er</sup>

##### *Champ d'application*

La présente convention est applicable dans les départements de l'Ain, du Doubs et du Jura aux salariés et employeurs :

- des coopératives fruitières fromagères ;
- des entités de ramassage de lait des coopératives fruitières fromagères constituées, détenues ou gérées par des sociétés coopératives agricoles fromagères (SCAF) et relevant des dispositions du code rural et de la pêche maritime ;
- des entités de commercialisation des coopératives fruitières fromagères constituées et détenues par des sociétés coopératives agricoles fromagères (SCAF) dont l'objet est de commercialiser la fabrication de ces dernières et relevant des dispositions du code rural et de la pêche maritime ;
- des groupements d'employeurs composés de coopératives fruitières fromagères.

Les coopératives fromagères pouvant se prévaloir de la notion de fruitières sont caractérisées par la gestion directe par le président du conseil d'administration sans l'intermédiaire d'un échelon administratif ou de direction entre le président et le fromager ou maître fromager.

D'autres critères définissent également la coopérative fruitière fromagère, notamment :

- la taille de petite entreprise avec un personnel pouvant dépasser dix salariés par le biais des regroupements de coopératives ou par extension des apporteurs ;
- l'apport du lait par les agriculteurs le matin et/ou le soir mais aussi le ramassage par les coopératives qui ont évolué vers cette solution ;
- une zone de collecte peu étendue qui peut évoluer en fonction des regroupements de coopératives ;
- un type de fabrication de fromages au lait cru, notamment comté, gruyère, emmental, morbier, mont-d'or, bleu de Gex, tomme et raclette.

## Article 2

### *Avantages acquis*

La présente convention ne peut être la cause d'une réduction des avantages acquis individuellement antérieurement à la signature de la présente convention.

## Article 3

### *Durée. – Dénonciation. – Révision*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions du code du travail, chacune des organisations signataires peut dénoncer totalement ou partiellement la présente convention par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation doit être notifiée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La dénonciation fera l'objet de formalités de dépôt auprès de la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Besançon.

Une copie de la dénonciation est adressée pour information au directeur de la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), à charge de ce dernier de convoquer les parties à une réunion de la commission mixte dans un délai d'un mois à compter de la date de dénonciation.

La présente convention restera en vigueur tant qu'une nouvelle convention ne sera pas signée ou à défaut de convention nouvelle pendant la durée d'un an à compter de l'expiration du délai de 3 mois prévu conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail.

Une demande de révision de la convention collective peut être effectuée par chacune des organisations signataires. Cette demande doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle adressée aux parties contractantes et adressée dans un délai maximum de 30 jours.

La commission mixte réunie pour examiner la proposition de nouvelle rédaction est composée de l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention.

## Article 4

### *Commission de conciliation*

Il est institué une commission de conciliation chargée de contribuer à régler les litiges individuels ou collectifs de travail du personnel travaillant dans les fruitières et qui n'auraient pas été réglés directement au sein de l'entreprise.

Ces litiges pourront être soumis, par la partie la plus diligente, à la commission paritaire de conciliation, qui sera ainsi valablement saisie.

Elle aura pour objectif de rapprocher les parties en vue de trouver un accord à l'amiable.

Le recours devant cette commission n'est pas obligatoire et ne fait pas obstacle au recours devant les instances prévues par la législation en vigueur.

La commission paritaire de conciliation comprend un représentant de chacune des organisations syndicales signataires et un nombre égal de représentants patronaux.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder quinze jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder dix jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un compte rendu est établi, il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties. Ce compte rendu est notifié sans délai aux parties. Si la commission ne peut aboutir à un accord sur tout ou partie du litige, un compte rendu de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt établi : il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties présentes.

Dans le cas d'une non-conciliation, la commission pourra émettre une recommandation qui est notifiée aux parties par lettre recommandée par la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Il est entendu que les membres désignés à cette commission ne devront pas être intéressés personnellement aux litiges.

Par ailleurs, si le nombre des présents est inférieur d'un côté ou de l'autre, la parité de vote est rétablie. Si d'autres difficultés surviennent dans la composition de la commission de conciliation, elles seront réglées par la commission mixte ayant conclu la présente convention collective.

Chaque partie présente alternativement sa position devant la commission, celle-ci pourra, en outre, faire appel à tout expert désigné lequel devra produire un rapport technique destiné à éclairer les membres de la commission s'il s'agit d'un litige technique.

La répartition de la charge de la rémunération de l'expert sera effectuée selon les modalités définies préalablement par la commission.

## Article 5

### *Commissions mixtes*

#### Article 5.1

##### *Commission de négociation*

Il est institué de droit une commission mixte chargée de négocier les dispositions de la présente convention, conclure des avenants ainsi que des accords.

Cette commission est composée :

- pour la partie employeur, d'un représentant de chaque organisation professionnelle patronale (Fédérations départementales des coopératives laitières de l'Ain, du Doubs et du Jura et CUMA de ramassage de lait Doubs) pouvant être assisté d'un autre membre de son organisation ;
- pour la partie salariale, d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative pouvant être assisté d'un salarié de fruitière fromagère, adhérent de son organisation syndicale.

Cette commission se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté est chargée des modalités de convocation et assure le secrétariat de la commission.

#### Article 5.2

##### *Commission d'interprétation*

Afin de répondre à d'éventuelles difficultés d'interprétation de la présente convention, il sera constitué une commission paritaire d'interprétation.

Cette commission sera composée d'un représentant employeur de chaque fédération patronale signataire et d'un représentant salarié de chaque organisation syndicale signataire.

La commission se réunit dans le délai d'un mois à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE de Franche-Comté.

La décision d'interprétation prise par la commission devra faire l'objet d'une délibération spéciale. Cette décision sera transmise à la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté et aux organisations signataires de la convention collective.

## Article 6

### *Négociation annuelle sur les salaires et révision des classifications*

La commission mixte prévue à l'article 5.1 se réunit tous les ans, en principe au cours de la deuxième quinzaine du mois de février, pour négocier les salaires et tous les cinq ans au minimum pour réviser les classifications.

Dans les quinze jours précédant la réunion de la commission mixte, un rapport économique et social est transmis aux partenaires sociaux.

## CHAPITRE II

### DROIT SYNDICAL. – LIBERTÉ D'OPINION

## Article 7

### *Droit syndical. – 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 mandats.

Les employeurs reconnaissent que les travailleurs de toutes catégories ont le droit de constituer entre eux, librement, des sections syndicales d'entreprise. La constitution d'une section d'entreprise est notifiée par le syndicat auquel celle-ci adhère, par lettre recommandée avec avis de réception à la direction de l'entreprise.

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

Les moyens d'expression de la section syndicale et des délégués syndicaux sont ceux définis par les dispositions du code du travail.

## Article 8

### *Indemnisation des salariés participant aux commissions mixtes de négociation*

Les salariés des coopératives fruitières fromagères, désignés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions prévues par les articles 4 et 5 de la présente convention bénéficieront d'une autorisation d'absence de leur employeur après l'avoir prévenu au moins dix jours à l'avance.

Les frais de déplacement seront directement remboursés aux intéressés présents par la partie employeur, à raison d'un salarié pour chacune des organisations syndicales représentatives, sur la base de l'indemnité kilométrique retenue par le barème de l'administration fiscale sur la base d'un véhicule de 5 CV et jusqu'à 5 000 km.

## Article 9

### *Délégués du personnel*

L'élection des délégués du personnel est obligatoire dans chaque coopérative occupant au moins onze salariés et selon les modalités de décompte de l'effectif prévu par le code du travail.

Le mode d'élection ainsi que les attributions des délégués du personnel sont fixés conformément aux dispositions légales.

Les délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures de délégation selon les dispositions du code du travail à l'exception de ceux élus dans les coopératives dont l'effectif est compris entre onze et quarante-neuf salariés qui bénéficient d'un crédit mensuel de 15 heures de délégation.

Le calcul de l'effectif de référence pour déterminer l'obligation de mise en place de délégués du personnel s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

#### Article 10

##### *Comité d'entreprise*

Des comités d'entreprise sont institués et financés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### Article 11

##### *Santé. – Sécurité et conditions de travail*

Les dispositions en vigueur en matière de santé et de sécurité doivent être scrupuleusement respectées.

Compte tenu de la spécificité de chaque entreprise et de la diversité des tâches accomplies par les différentes catégories de salariés, la coopérative veillera à insérer dans son document unique d'évaluation des risques professionnels l'ensemble des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils exercent ces missions dans le cadre des heures de délégation qui leur sont attribuées au titre de leur mandat de délégué du personnel et sont soumis aux mêmes obligations que les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Pour exercer ces missions, les délégués du personnel bénéficient d'un crédit mensuel de deux heures de délégation supplémentaires.

### CHAPITRE III

#### CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Tout salarié doit être classé au poste dont la définition correspond au travail réellement effectué et bénéficier au moins du coefficient hiérarchique attribué à l'emploi occupé.

Les salariés qui remplissent en permanence des fonctions correspondant à des qualifications et niveaux différents doivent être positionnés au coefficient hiérarchique le plus élevé.

La classification des emplois est la suivante :

#### Article 12

##### *Catégorie des ouvriers et employés*

Les métiers de chauffeur, saleur caviste, vendeur, secrétaire trésorier, aide fromager et agent de propreté/entretien sont rattachés à la catégorie des "ouvriers et employés" définie par le code du travail, sans distinction de la classification attribuée.

##### Article 12.1

##### *Chauffeur*

Le métier de chauffeur comprend la classification suivante :

Chauffeur/livreur : coefficient 220.



Sa mission comprend notamment :

- la livraison ou l'enlèvement de marchandises, colis, déchets à partir d'une tournée prédéfinie et sur un périmètre géographique restreint, en prenant en compte les impératifs de satisfaction de la clientèle, en particulier les délais et la qualité ;
- la réalisation des opérations liées à la livraison en particulier le parcours, le chargement/déchargement des marchandises et l'émargement des documents de livraison ;
- la réalisation d'interventions spécifiques environnantes à la livraison en particulier la préparation de commandes et l'encaissement ;
- la communication au responsable hiérarchique de tout dysfonctionnement constaté sur le véhicule de livraison.

Chauffeur ramasseur préleveur : coefficient 220.

Sa mission comprend notamment :

- la collecte du lait à la ferme et le prélèvement des échantillons nécessaires aux analyses de lait, dans le respect des règles d'hygiène préconisées par les organismes de contrôle habilités ;
- le relevé des quantités collectées chez chaque producteur, la mise en route du lavage automatique ou rinçage éventuel du tank, le report sur le registre fourni par la fromagerie et sur chaque carnet de sociétaire, au jour le jour ;
- la communication au maître fromager ou fromager de tout lait défectueux constaté chez un producteur, lequel ne devra pas être mélangé avec celui déjà collecté ;
- la communication au maître fromager ou fromager de la malpropreté éventuelle du tank ;
- la rétrocession éventuelle des produits de nettoyage et des marchandises auprès des producteurs ;
- la transmission de divers courriers entre producteurs et fruitière ;
- la responsabilité du bon entretien intérieur et extérieur du camion ainsi que du matériel de ramassage ;
- la communication au responsable hiérarchique de tout dysfonctionnement constaté sur le véhicule de ramassage.

Chauffeur ramasseur préleveur de nuit : coefficient 250.

Ses fonctions sont identiques à celles du chauffeur ramasseur préleveur coefficient 220.

Cependant, son horaire habituel de travail commence et/ou se termine sur la plage horaire de nuit définie à l'article 19.3.1.

## Article 12.2

### *Saleur caviste*

Le métier de saleur caviste comprend la classification suivante :

Saleur caviste : coefficient 220.

Il a la responsabilité du bon entretien général de la cave et doit veiller notamment :

- aux soins des fromages en cave en particulier le retournement, le salage et frottage des fromages et le nettoyage des caves et des planches ;
- à la propreté et à l'hygiène dans les caves et locaux annexes de fabrication.

Ces soins s'effectueront de manière manuelle ou, le cas échéant, à l'aide du "robot de soins en cave".

## Article 12.3

### *Vendeur*

Le métier de vendeur comprend la classification suivante :

Vendeur 1<sup>er</sup> niveau : coefficient 200.



Ses missions sont les suivantes notamment :

- la vente des produits laitiers et autres produits du magasin de détail ;
- le versement régulier de la recette à la personne référente (responsable de magasin, trésorier, président ou son délégué) ;
- la préparation et l’envoi des commandes ;
- le contrôle de caisse journalier ;
- l’étalage des marchandises ;
- la propreté et la bonne tenue du magasin.

Vendeur 2<sup>e</sup> niveau : coefficient 220.

Outre les missions du vendeur 1<sup>er</sup> niveau, devront être assurées les tâches suivantes notamment :

- la tenue du journal de caisse en relation avec les éventuels vendeurs ;
- le dépôt des espèces et des chèques en banque ;
- la comptabilité matière nécessaire en relation avec les éventuels vendeurs ;
- l’affichage des prix conformément à la législation ;
- la livraison des marchandises.

Vendeur 3<sup>e</sup> niveau : coefficient 240.

Ce niveau est attribué aux détenteurs du certificat de qualification professionnelle d’animateur d’espace de vente des coopératives fruitières de l’Ain, du Doubs et du Jura.

Dans ce cadre, outre les missions du vendeur 2<sup>e</sup> niveau, sa mission comprend notamment :

- l’organisation et l’animation de l’espace de vente ;
- l’organisation de la vente des produits de la fruitière et autres produits de la région ;
- la gestion de l’unité commerciale ;
- la garantie de la qualité ;
- l’hygiène et la sécurité ;
- la communication et l’accueil touristique.

#### Article 12.4

##### *Secrétaire trésorier*

Le métier de secrétaire trésorier comprend la classification suivante :

Secrétaire trésorier – coefficient : 240.

Ses missions sont les suivantes notamment :

- le secrétariat, la tenue des registres de la coopérative et les formalités administratives afférentes ;
- la facturation des produits de la coopérative, la relance clients éventuellement, et la vérification du règlement de ces factures ;
- les relations avec le magasin, la banque, le comptable, les services techniques professionnels, la fédération départementale des coopératives laitières, le CIGC, le CTFC.

#### Article 12.5

##### *Aide fromager*

Le métier d’aide fromager comprend la classification suivante :

Aide fromager 1<sup>er</sup> niveau – coefficient : 200.

Il effectue notamment l’entretien du matériel de fromagerie et les travaux en cave, ainsi que toute autre tâche de manutention, y compris l’entretien des locaux et annexes de fabrication.

Aide fromager 2<sup>e</sup> niveau – coefficient : 220.

Outre les attributions de l'aide fromager 1<sup>er</sup> niveau qui lui sont dévolues, il sera notamment capable d'apporter son concours à toute fabrication (depuis la réception du lait jusqu'au produit fini) et au conditionnement de tout produit fabriqué par la fromagerie.

Aide fromager 3<sup>e</sup> niveau – coefficient : 240.

Outre les attributions de l'aide fromager 2<sup>e</sup> niveau qui lui sont dévolues, il sera en capacité d'effectuer les travaux liés à la logistique des fromages (expédition, réception des meules en retour d'affinage, préparation de commande). Il sera aussi en charge de l'entretien de machine (engins de manutention, robot de cave).

#### Article 12.6

##### *Agent de propreté/entretien*

Le métier d'agent de propreté/entretien comprend la classification suivante :

Agent de propreté/entretien – coefficient 200.

Sa mission comprend notamment :

- la réalisation des opérations de propreté, de nettoyage et d'entretien des surfaces, locaux selon la réglementation d'hygiène et de sécurité ;
- la réalisation des opérations d'aménagement et d'entretien des espaces verts selon les règles de sécurité et la réglementation environnementale ;
- la réalisation de petites opérations de rénovation (peinture, petits travaux).

#### Article 13

##### *Catégorie des techniciens et agents de maîtrise*

Les métiers de responsable de magasin et de fromager en second sont assimilés à la catégorie des "techniciens et agents de maîtrise" définie par le code du travail, sans distinction de la classification attribuée.

#### Article 13.1

##### *Responsable de magasin*

Le métier de responsable de magasin comprend la classification suivante :

Responsable de magasin : coefficient 260.

Outre les missions de vendeur 3<sup>e</sup> niveau qui lui sont dévolues, sa mission comprend également :

- l'encadrement et l'accompagnement d'au moins deux vendeurs en CDI (formation, gestion quotidienne de l'équipe, réalisation des plannings, suivi des temps de travail, garant des règles relatives à l'hygiène, réglementation et à la sécurité du magasin) ;
- la gestion et fonctionnement du magasin (contrôle des ventes et des marges, gestion des stocks, fonctionnement des caisses enregistreuses et matériaux de découpe, achalandage du magasin) ;
- le développement du magasin. Il sera ainsi force de proposition pour développer économiquement le magasin, animera et saura rendre le magasin attractif, fidélisera la clientèle actuelle et future.

#### Article 13.2

##### *Fromager en second*

Le métier de fromager en second comprend la classification suivante :

Fromager en second débutant : coefficient 280.

Outre les missions de l'aide fromager 2<sup>e</sup> niveau qu'il doit assumer, il est notamment chargé :

- des travaux en fromagerie, inhérents directement ou indirectement à la transformation du lait ;

- des travaux de soins des fromages en cave ;
- du remplacement du maître fromager pendant les périodes de congés et de repos hebdomadaires, de manière à assurer une autonomie de fonctionnement et une activité continue de l'outil de travail ;
- d'assurer, les jours de présence du maître fromager, une complémentarité sur les tâches de fabrication ;
- le cas échéant, la conduite du camion de ramassage, le ramassage du lait et le prélèvement des échantillons nécessaires aux analyses de lait, conformément aux responsabilités visées à l'article 12.1 à l'égard des chauffeurs ramasseurs préleveurs.

Fromager en second confirmé – coefficient 300.

Le fromager en second, dont l'ancienneté dans la fonction est supérieure à 12 mois se voit attribuer un coefficient 300 et la qualification de "fromager en second confirmé".

L'ancienneté s'apprécie au sein d'une ou de plusieurs fruitières entrant dans le champ de la présente convention collective et sur présentation du ou des certificats de travail.

## Article 14

### *Catégorie des cadres*

#### Article 14.1

##### *Cadre fromager*

Le métier de cadre fromager comprend la classification suivante :

Cadre fromager : coefficient 380.

Le cadre fromager est responsable de la fabrication des produits de la fruitière, dans le respect des cahiers des charges (appellation d'origine contrôlée ou label) sauf en cas d'absence motivée et autorisée ou dans le cas où la responsabilité technique pourrait relever de son remplaçant.

Il est responsable de l'entretien, du bon fonctionnement du matériel et de l'état des locaux, en respect des législations propres aux outils de transformation agroalimentaire, il doit également veiller à la maîtrise des coûts de fonctionnement.

En l'absence d'un maître fromager cadre dirigeant coefficient 400, il délivre les consignes techniques et organisationnelles à la main-d'œuvre.

Il est chargé de la formation professionnelle des apprentis à la fromagerie.

Il porte sans délai les anomalies constatées à la connaissance du président ou le cas échéant du maître fromager cadre dirigeant coefficient 400.

Le cadre fromager tient à jour quotidiennement l'ensemble des éléments jugés nécessaires par le conseil d'administration comme étant révélateur de la tenue de son activité, notamment :

- livre de fabrication ;
- comptabilité matière fromagerie ;
- établissement des rendements fromagers ;
- registre de vente au détail ;
- établissement mensuel des stocks.

Le cadre fromager remet de façon hebdomadaire ou mensuelle au président ou le cas échéant au maître fromager cadre dirigeant coefficient 400, le produit des ventes et les justificatifs afférents.

En l'absence d'un maître fromager cadre dirigeant coefficient 400, le cadre fromager participe aux débats du conseil d'administration relatifs aux questions techniques de production laitière et fromagère.

## Article 14.2

### *Maître fromager cadre dirigeant*

Le métier de maître fromager cadre dirigeant comprend la classification suivante :

Maître fromager cadre dirigeant : coefficient 400.

Les salariés ressortissant de cette classification ont le statut de cadres dirigeants car les trois critères fixés par l'article L. 3111-2 du code du travail leur sont applicables :

- ils disposent d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- ils perçoivent une rémunération des plus élevées dans l'entreprise.

Outre les missions confiées au cadre fromager coefficient 380, le maître fromager cadre dirigeant coefficient 400 se voit donc attribuer les prérogatives suivantes :

- il bénéficie d'une délégation de pouvoirs, notamment financière, fixée par le conseil d'administration ;
- il participe activement au processus de recrutement des salariés qu'il manage ;
- il réalise les différents entretiens professionnels souhaités et voulus des salariés en vue de la construction de leur projet professionnel ;
- il réfère, en matière disciplinaire, des situations au président, et ensemble ils conviennent de la sanction appropriée à mettre en œuvre ;
- il est habilité, en cas d'événement, suffisamment grave et avéré, à prononcer une mise à pied à titre conservatoire ;
- il est force de proposition pour la gestion des investissements ;
- il participe au conseil d'administration sauf intérêt personnel ;
- il assure la promotion de la coopérative, de la filière et de son métier ;
- il assure l'animation de l'équipe de production et réalise ou supervise la réalisation du planning des salariés (gestion des plannings, respect et décompte des heures de travail, décompte des repos, récupérations et congés payés...).

## Article 15

### *Dispositions transitoires*

Les fromagers classés au coefficient 320 en application de l'annexe I du 29 août 2001 modifiée deviennent au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018 cadres fromagers coefficient 380.

## CHAPITRE IV

### DURÉE DU TRAVAIL

Ce chapitre ne concerne pas les maîtres fromagers cadres dirigeants (coefficient 400), pour lesquels la durée du travail fait l'objet de dispositions spécifiques prévues par la législation en vigueur.

## Article 16

### *Durées maximales et repos*

### Article 16.1

#### *Durées maximales quotidienne et hebdomadaire*

La durée journalière de travail maximale est fixée à 10 heures.

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 44 heures.

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 48 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles et notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention collective peuvent, sur autorisation du directeur régional de la DIRECCTE, être autorisées à dépasser sur une période limitée le plafond de 48 heures sans que ce dépassement ne puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine conformément aux articles L. 713-13 et R. 713-32 du code rural et de la pêche maritime.

#### Article 16.2

##### *Repos quotidien et hebdomadaire*

Le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives minimum.

Le repos hebdomadaire dans les entreprises, où le travail est organisé de façon continue pour des raisons techniques, peut être donné pour tout ou partie du personnel par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche une fois par mois.

Pour les activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes (activités préparatoires et complémentaires comprises) le repos hebdomadaire peut être donné suivant l'une des modalités prévues aux 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime.

Concernant le cumul d'emplois, sous réserve du respect de son obligation de loyauté, le salarié pourra exercer parallèlement une autre activité professionnelle, dès lors qu'elle n'est pas incompatible avec les obligations découlant du contrat et qu'elle n'est pas de nature à porter préjudice aux intérêts légitimes de la société.

Le salarié s'engage en cas de cumul d'emplois à :

- respecter les dispositions relatives aux durées maximales de travail et au repos quotidien et hebdomadaire ;
- fournir tous justificatifs qui pourraient lui être demandés permettant d'établir le respect de ces durées maximales de travail et repos obligatoires.

#### Article 17

##### *Travail à temps plein*

#### Article 17.1

##### *Activité régulière*

La durée hebdomadaire du travail effectif, pour tous les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention, s'entend de la durée légale du travail.

#### Article 17.2

##### *Aménagement du temps de travail*

#### Article 17.2.1

##### *Cycle de 4 semaines au plus*

L'employeur met en œuvre un aménagement du temps de travail sous forme d'une période de travail de 4 semaines au plus.

L'employeur informe et consulte préalablement, s'ils existent, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel de cet aménagement.

L'employeur établit un programme indicatif de la variation de la durée du travail ; ce programme est soumis pour avis avant sa première mise en œuvre au comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent.

Toute modification de ce programme fait également l'objet d'une consultation des mêmes instances si elles existent.

Ce programme précise le nombre de semaine que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail ; ce programme indicatif est affiché dans les locaux de l'entreprise.

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

La rémunération mensuelle des salariés concernés est indépendante de l'horaire réel. Cette rémunération lissée est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires. S'ajoutent à la rémunération de base les éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

En cas d'arrivée ou départ en cours de période de 4 semaines au plus, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Dans ce cas, les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises. Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ou d'inventaires ou encore de pont. Ainsi outre les absences rémunérées ne sont pas récupérables de nombreuses autres absences telles les absences pour maladie ou celles liées à des congés prévus par les textes légaux ou conventionnels.

#### Article 17.2.2

##### *Annualisation*

La transformation du lait cru, matière périssable, prévue par le cahier des charges des différentes AOP du massif jurassien, nécessite obligatoirement un traitement journalier. De plus, la saisonnalité liée à la production de lait impose des aléas difficilement prévisibles dans l'organisation du travail. En outre, les fromageries, établissements représentatifs du terroir du massif jurassien, sont dépendantes du tourisme, ce qui engendre également une activité fluctuante. Pour ces différentes raisons, les fromageries ont ainsi besoin d'avoir recours à un aménagement annuel du temps de travail pour leurs salariés.

L'employeur met en œuvre un aménagement du temps de travail sous forme d'une période de travail annuelle.

L'employeur informe et consulte préalablement, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut les délégués du personnel, de cet aménagement.

La période de référence de 12 mois consécutifs correspondant à l'annualisation du temps de travail sera au choix des fromageries.

Durant cette période d'annualisation, le salarié peut travailler entre 0 heure et 48 heures par semaine.

L'employeur établit un programme annuel indicatif de la variation de la durée du travail ; ce programme est soumis pour avis avant sa première mise en œuvre au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut aux délégués du personnel s'ils existent.

Ce programme précise la répartition de la durée du travail sur la période de référence et pour chaque semaine incluse dans cette période de référence l'horaire de travail. Ce programme indicatif est affiché dans les locaux de l'entreprise.

Toute modification de ce programme fait également l'objet d'une consultation des mêmes instances, si elles existent.

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours calendaires au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. En cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées, ce délai est réduit à une journée.

La rémunération mensuelle des salariés concernés est indépendante de l'horaire réel. Cette rémunération lissée est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel dont le double est annexé au bulletin de paie est établi pour chaque salarié.

Ce document mentionne le nombre de jours de repos pris au cours du mois, le total des heures accomplies depuis le début de la période de référence.

Constituent des heures supplémentaires les heures comptabilisées à la fin de la période de référence de 12 mois consécutifs, effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire et déjà comptabilisées.

S'ajoutent à la rémunération de base les éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

En cas d'arrivée ou de départ, au cours de la période de référence, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Dans ce cas, les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Les coopératives fromagères pourront appliquer l'annualisation aux salariés sous contrat à durée déterminée et saisonniers.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures par semaine calculée sur la durée du contrat si elle est inférieure à 12 mois.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises. Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ou d'inventaires ou encore de pont. Ainsi outre les absences rémunérées ne sont pas récupérables de nombreuses autres absences telles les absences pour maladie ou celles liées à des congés prévus par les textes légaux ou conventionnels.

### Article 17.2.3

#### *Modulation*

Une même entreprise peut choisir d'appliquer des modalités différentes prévues aux articles 17.1, 17.2.1 et 17.2.2 de la présente convention suivant ses domaines d'activité (ramassage, production, affinage, commercialisation, administratif).

### Article 17.3

#### *Heures supplémentaires et contingent annuel*

#### Article 17.3.1

##### *Heures supplémentaires*

Selon les modalités d'organisation du temps de travail prévues aux articles 17.1, 17.2.1 et 17.2.2 de la présente convention appliquées dans l'entreprise, constituent respectivement des heures supplémentaires :

- toutes les heures au-delà des 35 heures hebdomadaires en cas d'activité régulière ;
- toutes les heures au-delà de 35 heures hebdomadaires calculées sur un cycle de 4 semaines au plus ;



- toutes les heures excédant 1 607 heures sur la période de référence en cas d'annualisation.

#### Article 17.3.2

##### *Contingent annuel*

L'employeur disposera, chaque année, au début de l'exercice social, d'un contingent d'heures supplémentaires fixé à 370 heures par salarié.

Les heures effectuées dans le cadre du contingent d'heures supplémentaires et celles le dépassant éventuellement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

#### Article 17.3.3

##### *Repos compensateur de remplacement*

Après accord entre les parties, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie, par un repos compensateur de remplacement équivalent.

La durée du repos compensateur de remplacement est fixée à :

- 1 heure 15 minutes de repos par heure effectuée pour les 8 premières heures supplémentaires, soit de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure ;
- 1 heure 30 minutes de repos par heure effectuée pour les heures supplémentaires réalisées à partir de la 44<sup>e</sup> heure.

Le repos compensateur de remplacement devra être pris dans un délai de 4 mois suivant la date à laquelle il a été acquis.

L'employeur informe le salarié du nombre d'heures de repos compensateur acquis dans un document annexé au bulletin de paie. Quand ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos.

Les heures supplémentaires prises sous forme du repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les droits à repos compensateur peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance, en précisant la date et la durée du repos. Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur est tenu de faire connaître au salarié, soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, le report de la demande et les raisons qui le motivent. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une nouvelle date à l'intérieur d'un délai maximal de 2 mois.

#### Article 17.3.4

##### *Contrepartie obligatoire en repos*

Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel de 370 heures donne droit à une contrepartie obligatoire en repos. Cette durée est fixée à :

- dans les entreprises de 20 salariés au maximum, toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos de 50 % ;
- dans les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos d'une durée égale à 100 %.

La contrepartie obligatoire en repos doit obligatoirement être prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

L'employeur informe le salarié du nombre d'heures de contrepartie obligatoire en repos acquis dans un document annexé au bulletin de paie. Quand ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos.

Les droits à contrepartie obligatoire en repos peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice de la contrepartie obligatoire en repos doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance, en précisant la date et la durée du repos. Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur est tenu de faire connaître au salarié, soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, le report de la demande et les raisons qui le motivent. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une nouvelle date à l'intérieur d'un délai maximal de 2 mois.

## Article 18

### *Travail à temps partiel*

Les salariés permanents effectuant un horaire à temps partiel sont régis par les dispositions des articles L. 3123-2 et suivants du code du travail.

### Article 18.1

#### *Seuil minimum du temps partiel et organisation*

Le seuil minimal du temps partiel est fixé à 7 heures hebdomadaire pour tous les salariés (ou équivalent mensuel).

Les salariés en dessous du minimum de 24 heures hebdomadaire ont leurs horaires regroupés en demi-journées complètes notamment pour favoriser le cumul d'emploi des salariés à temps partiel et comporter au minimum 3 heures.

L'employeur indique dans le contrat de travail la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit, il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

Afin de tenir compte des exigences propres liées à l'activité de vente qui est conditionnée par des horaires précis d'afflux de clients, une journée pourra comporter une interruption de travail de plus de 2 heures sans que l'amplitude horaire totale de la journée de travail ne dépasse 13 heures.

Dans ce cas, une contrepartie sera prévue. Celle-ci est calculée sur une période de 12 mois, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise. Cette contrepartie s'élève à :

- 1 jour de repos supplémentaire jusqu'à 99 interruptions de plus de 2 heures ;
- 2 jours de repos supplémentaires entre 100 et 199 interruptions de plus de 2 heures ;
- 3 jours de repos supplémentaires au-delà de 199 interruptions de plus de 2 heures.

Ces repos peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

Le repos devra être pris dans un délai de 4 mois suivant la date à laquelle il a été acquis.

Ces jours de repos sont rémunérés comme si le salarié avait effectivement travaillé.

### Article 18.2

#### *Avenant temporaire complément d'heures*

Il est possible de conclure des avenants au contrat de travail afin d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés à temps partiel en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Le nombre d'avenants temporaires "complément d'heures" maximum est fixé à cinq par an et par salarié, hors cas de remplacement d'un salarié absent.

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

Le recours à l'avenant temporaire "complément d'heures" est limité aux cas prévus pour la conclusion d'un contrat à durée déterminée.

### Article 18.3

#### *Recours aux heures complémentaires*

#### Article 18.3.1

##### *Délai de prévenance*

Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours calendaires au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. Ce délai sera réduit à un jour en cas de circonstances justifiées, par exemple l'absence inopinée d'un collègue.

#### Article 18.3.2

##### *Limites du recours*

Les salariés embauchés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Cependant, la réalisation de ces heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

### Article 19

#### *Travail de nuit*

#### Article 19.1

##### *Justification du recours au travail de nuit*

Le recours au travail de nuit est justifié dans les entreprises relevant de la convention collective du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura. En effet, les contraintes inhérentes à l'activité de transformation fromagère, les exigences en termes de délai de mise en fabrication exigées par les cahiers des charges des différentes AOP du massif jurassien et le caractère périssable du lait peuvent rendre nécessaire une organisation du travail comportant des périodes de nuit. Sont concernées en particulier les activités de collecte (chauffeur ramasseur) et de la production de fromages (fromager en second, aide fromager) compte tenu du caractère périssable du lait, nécessitant dès la traite une collecte et une transformation rapides pour son utilisation et sa conservation.

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité fromagère. Celui-ci doit être fondé, dans la mesure du possible, sur le volontariat.

#### Article 19.2

##### *Travailleurs de nuit*

#### Article 19.2.1

##### *Définition*

Est un travailleur de nuit tout salarié qui accomplit :

- soit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 20 heures et 5 heures ;

- soit au moins 270 heures au cours d’une période de 12 mois consécutifs à partir de la date d’entrée, dans la plage horaire comprise entre 20 heures et 5 heures. Pour les salariés qui ne sont pas soumis à l’horaire collectif, l’information relative à la mise en œuvre du travail de nuit précisera les modalités de suivi et de décompte des heures de nuit.

Pour apprécier la qualité ou non de travailleur de nuit au terme de la période des 12 mois consécutifs il sera fait un décompte des heures de nuit réalisées. A l’issue de cette période le salarié bénéficiera de repos ou de majoration.

#### Article 19.2.2

##### *Adaptation et limitation de la durée du travail effectif*

Conformément à l’article L. 3122-34 du code du travail, compte tenu de la spécificité des activités de collecte du lait, de transformation fromagère et des contreparties prévues, la durée quotidienne de travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 9 heures. Elle pourra toutefois être portée à 10 heures au maximum trois fois par semaine et 13 semaines par an, notamment pour faire face à des aléas.

La durée hebdomadaire est limitée à 46 heures sur une semaine donnée et 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Ces dispositions sont applicables pour les activités caractérisées par la nécessité d’assurer la continuité du service ou de la production, liées au caractère périssable du lait.

En cas d’application de ces dispositions, les entreprises appliqueront les modalités de l’article L. 3122-39 du code du travail.

#### Article 19.2.3

##### *Renforcement de la protection des travailleurs de nuit*

Les entreprises porteront une attention particulière à l’amélioration des conditions des travailleurs de nuit et faciliteront l’articulation de leur activité professionnelle avec l’exercice des responsabilités familiales et sociales et leur fonction de représentation du personnel.

L’employeur prendra les dispositions adaptées pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit appelés à travailler seuls sur un poste isolé, notamment en termes de moyen de communication.

Une attention particulière sera portée aux conditions de travail des femmes enceintes.

La salariée enceinte qui travaille de nuit est, à sa demande, affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse. La salariée ayant accouché bénéficie des mêmes dispositions jusqu’à la fin du congé postnatal.

Le médecin du travail peut également demander par écrit l’affectation temporaire à un poste de jour, s’il constate que le poste de nuit est incompatible avec son état. Dans ce cas, cette affectation peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de congé pour une durée n’excédant pas un mois.

Ce changement d’affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Si l’employeur est dans l’impossibilité de proposer à la salariée un autre poste, il doit l’informer par écrit des motifs empêchant le reclassement. Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu jusqu’à la date de début du congé de maternité, mais la salariée bénéficie d’une garantie de rémunération composée d’allocations journalières versées par la mutualité sociale agricole et d’un complément à la charge de l’employeur.

Les travailleurs de nuit bénéficient d’une priorité d’affectation pour les postes en journée.

Tout salarié affecté à un poste de nuit, souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour, bénéficie d’une priorité pour les emplois de la même catégorie professionnelle ou équivalents.

Il en est de même pour tout salarié affecté à un poste de jour, candidat à un poste de nuit. A cet effet, l'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite médicale préalable à son affectation à un poste de nuit et d'une surveillance médicale particulière comportant une visite tous les 6 mois.

L'inaptitude au poste de nuit constatée par le médecin du travail n'entraîne pas la rupture du contrat de travail. L'employeur s'engage à mettre en œuvre tous les moyens pour reclasser le salarié. En revanche, il y aura rupture du contrat de travail si l'employeur justifie par écrit l'impossibilité de reclassement dans un poste de jour, ou si le salarié refuse le reclassement proposé, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-45 du code du travail.

En cas de reclassement dans l'entreprise dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié, le salarié reconnu inapte au travail de nuit bénéficiera de la rémunération correspondant à cette nouvelle qualification.

La considération de 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.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier comme les autres salariés des actions de formation de l'entreprise relevant des dispositions légales et réglementaires.

#### Article 19.2.4

##### *Repos pour travail de nuit*

Les heures de travail de nuit du travailleur de nuit comprises entre 20 heures et 5 heures du matin donnent droit à un repos attribué dans les conditions ci-dessous :

- de 270 à 399 heures de nuit donnent droit à 7 heures de repos par an ;
- de 400 à 649 heures de nuit donnent droit à 12 heures de repos par an ;
- de 650 à 899 heures de nuit donnent droit à 17 heures de repos par an ;
- de 900 à 1 150 heures de nuit donnent droit à 22 heures de repos par an ;
- au-delà de 1 150 heures de nuit donnent droit à 28 heures de repos par an.

Ces dispositions concernent uniquement les travailleurs de nuit tels que définis à l'article 19.2.1. Ce repos sera pris dans un délai d'un an à partir de l'acquisition du droit.

#### Article 19.2.5

##### *Pauses obligatoires*

Au cours du poste de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 heures consécutives, les travailleurs de nuit bénéficient d'une pause de 20 minutes.

#### Article 19.3

##### *Travailleurs effectuant exceptionnellement des heures de nuit*

#### Article 19.3.1

##### *Définition*

Est considéré comme travailleur effectuant exceptionnellement des heures de nuit le salarié qui est amené à effectuer des heures comprises dans la plage horaire 20 heures – 5 heures mais qui ne remplit pas les conditions pour être travailleur de nuit définies à l'article 19.2.1 de la présente convention collective.

### Article 19.3.2

#### *Repos*

Les heures de nuit du travailleur effectuant exceptionnellement du travail la nuit donnent droit à un repos. La durée de ce repos est fixée à 15 minutes de repos par heure effectuée dans la plage horaire 20 heures – 5 heures. Ce repos peut être remplacé par une majoration définie à l'article 21.6 après accord entre les parties. Ce repos sera pris dans un délai de 4 mois.

### Article 20

#### *Repos pour le travail du dimanche et des jours fériés*

Après accord entre les parties, la majoration des heures de dimanche et jours fériés peut être remplacée en tout ou partie par un repos équivalent, soit 1 heure de repos par heure effectuée le dimanche et les jours fériés. Ce repos sera pris dans un délai d'un mois.

## CHAPITRE V

### SALAIRES ET ACCESSOIRES DU SALAIRE

Les articles 21, 22 et 23 de la présente convention collective ne concernent pas les fromagers, cadres fromagers et maîtres fromagers cadres dirigeants relevant respectivement des coefficients 320, 380 et 400, pour lesquels les salaires et accessoires du salaire font l'objet de dispositions spécifiques dans l'article 24 "salaire et accessoires du salaire des fromagers, cadres fromagers et maîtres fromagers cadres dirigeants".

### Article 21

#### *Modes de rémunération*

#### Article 21.1

##### *Salaire minimum*

Les salariés employés par la coopérative devront percevoir au minimum la rémunération afférente au coefficient 200 à l'exclusion de certains contrats aidés ou en alternance soumis à des dispositions légales spécifiques, notamment les contrats de professionnalisation, les contrats d'apprentissage.

#### Article 21.2

##### *Rémunération mensuelle*

La rémunération sera fixée sur la base d'un taux horaire correspondant au coefficient défini par la classification des emplois définie au chapitre III de la présente convention, multiplié par le nombre d'heures fixées au contrat de travail.

Grille de salaire en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
200	9,61	1 457,55
220	9,95	1 509,12
240	10,17	1 542,48
250	10,56	1 601,64
260	10,75	1 630,45
280	11,02	1 671,40
300	11,54	1 750,27

### Article 21.3

#### *Majoration des heures supplémentaires*

A défaut de repos compensateur de remplacement équivalent, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail sont majorées de :

- 25 % pour les huit premières heures supplémentaires soit de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure de travail hebdomadaire ;
- 50 % à partir de la neuvième heure supplémentaire soit à partir la 44<sup>e</sup> heure de travail hebdomadaire.

### Article 21.4

#### *Majoration des heures complémentaires*

Les heures complémentaires effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat donnent lieu à majoration de salaire de 10 %.

Chacune des heures complémentaires effectuées par le salarié au-delà d'un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat et dans la limite d'un tiers de la même durée donne lieu à majoration de salaire de 25 %.

### Article 21.5

#### *Heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire complément d'heures*

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

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

### Article 21.6

#### *Majoration des heures de nuit*

Pour les travailleurs effectuant exceptionnellement des heures de nuit définies à l'article 19.3 de la présente convention collective, les heures de nuit comprises entre 20 heures et 5 heures ouvrent droit à une majoration de 25 %.

Pour les travailleurs de nuit, dans le cas où le seuil défini à l'article 19.2.1 de 270 heures par an est appliqué, la régularisation de la majoration s'effectuera à la fin de la période de référence de 12 mois.

### Article 21.7

#### *Majoration des heures de dimanche et jours fériés*

Les heures effectuées le dimanche et les jours fériés légaux sont majorées de 100 %.

Lorsqu'un jour férié ordinaire est travaillé, les heures de travail accomplies sont majorées de 100 % du salaire de base.

Les salariés travaillant le 1<sup>er</sup> mai ont droit, en plus de leur salaire habituel, à une majoration de 100 % du salaire de base.



Article 22  
*Prime d'ancienneté*

Article 22.1  
*Définition*

Une prime d'ancienneté assise sur le salaire contractuel de base et majoration éventuelle pour heures supplémentaires est attribuée. Toutes autres primes ou majorations diverses sont exclues de l'assiette de calcul. La prime est versée au taux suivant :

- 2 % après 5 ans ;
- 3 % après 7 ans ;
- 4 % après 9 ans ;
- 5 % après 15 ans.

Article 22.2

*Modalités de mise en œuvre de la prime d'ancienneté*

Pour la détermination du taux de la prime d'ancienneté, l'ancienneté à prendre en compte s'entend des périodes de travail continu effectuées au sein d'une ou plusieurs coopératives entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Il reviendra au salarié, pour faire valoir cette reprise de la prime d'ancienneté, de présenter un certificat de travail attestant de son ancienneté dans chacune des coopératives.

Au-delà d'un mois d'interruption, aucune reprise de la prime d'ancienneté ne sera prise en compte.

Est considéré pour moitié comme temps de présence continue dans l'entreprise le congé parental d'éducation.

Article 23  
*Prime de fin d'année*

Une prime de fin d'année est accordée au salarié après un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette prime est versée avec le salaire de décembre.

La période prise en compte pour le calcul de la prime débute le premier jour du mois suivant l'accomplissement d'une année d'ancienneté.

Par exemple, un salarié embauché dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> juillet de l'année n percevra au mois de décembre de l'année n + 1 une prime de fin d'année calculée sur la période du 1<sup>er</sup> juillet n + 1 au 31 décembre n + 1.

La prime de fin d'année est égale à un douzième des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours de l'année civile, à l'exclusion :

- de la rémunération liée aux heures supplémentaires et complémentaires ;
- de la prime de fin d'année et de toutes autres primes ou avantages pratiqués dans l'entreprise ayant le même caractère ou la même nature qu'elles qu'en soient la dénomination ou les modalités de répartition ;
- de la valeur des avantages en nature ;
- des indemnités complémentaires aux prestations du régime légal de sécurité sociale, sauf reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident du travail.

Sur demande écrite expresse et motivée des salariés, le versement de la prime de fin d'année pourra être effectué mensuellement, trimestriellement ou semestriellement.

En cas de départ du salarié au cours de l'année civile considérée, la prime de fin d'année est calculée au prorata du temps de présence effective.

## Article 24

### *Salaire et accessoires du salaire des cadres fromagers, maîtres fromagers cadres dirigeants*

#### Article 24.1

##### *Salaire minimum et rémunération mensuelle*

Cet article concerne les fromagers au coefficient 320, les cadres fromagers au coefficient 380 ainsi que les maîtres fromagers cadres dirigeants au coefficient 400.

#### Article 24.2

##### *Fromagers et cadres fromagers*

Les fromagers devront percevoir au minimum la rémunération afférente au coefficient 320.

Les cadres fromagers devront percevoir au minimum la rémunération afférente au coefficient 380.

Grille de salaire en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
320	13,24	2 008,11
380	16,65	2 525,31

La rémunération des fromagers et des cadres fromagers pourra être fixée selon l'une des modalités suivantes :

- la rémunération sera uniquement constituée d'un salaire fixe ;
- la rémunération sera composée d'une part fixe et d'une part variable ;
- le montant de la part fixe ainsi que le taux et l'assiette de la part variable seront déterminés contractuellement et mentionnés dans le contrat de travail.

#### Article 24.3

##### *Maîtres fromagers cadres dirigeants*

La rémunération brute annuelle globale du maître fromager cadre dirigeant, coefficient 400, devra être supérieure ou égale au plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur.

La rémunération brute annuelle globale comprend l'ensemble des modalités de rémunération inscrites au contrat de travail à savoir 3 modalités possibles :

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

L'assiette de la part variable et du pourcentage sera déterminée contractuellement et mentionnée dans le contrat de travail. Le taux de la part variable et le pourcentage seront également précisés dans le contrat de travail.

#### Article 24.4

##### *Majoration des heures supplémentaires*

La majoration des heures supplémentaires ne concerne pas les maîtres fromagers cadres dirigeants.

Les fromagers et cadres fromagers bénéficient des modalités suivantes :

A défaut de repos compensateur de remplacement équivalent, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail sont majorées de :

- 25 % pour les huit premières heures supplémentaires soit de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure de travail hebdomadaire ;
- 50 % à partir de la neuvième heure supplémentaire soit à partir de la 44<sup>e</sup> heure de travail hebdomadaire.

## CHAPITRE VI

### EMBAUCHE. – SUSPENSION. – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Article 25

##### *Embauche*

L'embauchage de salariés sera effectué par le chef d'entreprise en concertation avec le cadre fromager ou le maître fromager cadre dirigeant.

En cas de contrat de travail à durée déterminée, le document écrit doit comporter toutes les mentions prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail.

#### Article 26

##### *Période d'essai*

Les salariés engagés pour une durée déterminée ne relèvent pas du présent article et restent soumis aux dispositions spécifiques du code du travail les concernant.

Il sera expressément fait mention de la période d'essai, et le cas échéant de son renouvellement, dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement du salarié.

#### Article 26.1

##### *Durée initiale de la période d'essai*

La durée de la période d'essai prévue contractuellement est fixée à :

- deux mois maximum pour la catégorie des ouvriers et employés ;
- trois mois maximum pour la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ;
- quatre mois maximum pour la catégorie des cadres.

#### Article 26.2

##### *Renouvellement de la période d'essai*

La période d'essai pourra être renouvelée une seule fois par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou remise en mains propres contre émargement. Cette demande de renouvellement devra être réceptionnée au moins sept jours calendaires avant le terme de la période initiale pour les catégories des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise. Ce délai est porté à 15 jours pour la catégorie des cadres.

Le renouvellement fera l'objet d'un accord exprès non équivoque des parties. Les parties feront précéder leur signature de la mention "bon pour accord" sur la lettre de proposition.

Dans tous les cas, la période d'essai, renouvellement compris, ne pourra dépasser :

- quatre mois maximum pour la catégorie des ouvriers et employés ;
- six mois maximum pour la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ;
- huit mois maximum pour la catégorie des cadres.

### Article 26.3

#### *Rupture du contrat au cours de la période d'essai*

Durant la période d'essai, chacune des deux parties pourra rompre le contrat dans les conditions suivantes :

L'employeur pourra rompre sans motif le contrat en cours sous réserve de respecter les délais de prévenance suivants :

- 24 heures si l'ancienneté est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si l'ancienneté est supérieure à 8 jours et inférieure à un mois ;
- deux semaines si l'ancienneté est supérieure à 1 mois ;
- un mois si l'ancienneté est supérieure à 3 mois.

Le salarié pourra rompre librement le contrat en cours sous réserve du respect des délais de prévenance suivants :

- 24 heures si l'ancienneté est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si l'ancienneté est supérieure à 8 jours.

### Article 27

#### *Maladie et accident*

#### Article 27.1

##### *Garantie d'emploi*

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladie ou accident, y compris les accidents du travail et maladies professionnelles, et dont l'employeur a été avisé, sauf cas de force majeure par une notification écrite de l'intéressé dans les quarante-huit heures, à laquelle sera joint un certificat médical indiquant la durée de l'absence, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

La durée de suspension du contrat de travail ne peut être supérieure à deux ans. Durant cette période, les intéressés ne peuvent être licenciés. Toutefois, pour une même maladie ou un même accident et pendant une période de 10 années à partir de la première constatation, le total des congés ne pourra dépasser la durée de 2 ans en cas de maladie ou accident. Passés ces délais, le licenciement de l'intéressé pourra être prononcé non en raison de son état de santé mais seulement si son absence crée des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise et justifie son remplacement définitif.

Les dispositions du présent article ne sont valables que pour les travailleurs ayant une ancienneté de deux années au jour de l'arrêt de travail, à l'exception de ceux dont la situation résulte d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

#### Article 27.2

##### *Absence pour maladie et accident*

Le salarié qui, par suite de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, aura dû cesser son travail, bénéficiera d'une garantie – maintien de salaire à condition de percevoir les indemnités journalières de la mutualité sociale agricole ou de la sécurité sociale, et sur présentation des feuilles de prestations, d'avoir au moins une année d'ancienneté continue dans l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie au début de l'arrêt de travail.

La garantie – maintien de salaire sera due après une période de franchise de sept jours en cas de maladie ou d'accident. Elle sera due dès le premier jour en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet assimilé à l'accident du travail et de maladie professionnelle reconnue.

La garantie – maintien de salaire sera versée pendant 180 jours au maximum dans les conditions suivantes :

La garantie – maintien de salaire assurera, y compris les indemnités versées soit par la mutualité sociale agricole, soit au titre de tout autre régime de prévoyance, des ressources équivalentes à 90 % du salaire brut de l'intéressé, calculé sur le salaire moyen des trois mois précédant l'arrêt de travail, à l'exclusion des primes présentant un caractère exceptionnel et des gratifications. Ce taux est porté à 100 % en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet assimilé à l'accident du travail.

En tout état de cause, ces allocations ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler ;

Si le salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées au titre de la garantie – maintien de salaire pour maladie ou accident au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'ouvrira droit au versement de la garantie – maintien de salaire que dans la limite comprise entre 180 jours et le nombre de jours indemnisés au cours de ces 12 mois ;

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence, sauf en cas de prolongation ou rechute reconnue comme telle par certificat médical ;

Dès lors que le salarié remplit les conditions fixées au présent article, il sera mis en place la subrogation : l'employeur percevra directement en lieu et place du salarié les indemnités journalières qui lui sont dues. En conséquence l'employeur assurera au salarié le maintien des indemnités journalières de la mutualité sociale agricole ou de la sécurité sociale et celles au titre de la prévoyance, et ce pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

## Article 28

### *Préavis en cas de licenciement ou de démission*

Le licenciement ou la démission doit être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant les préavis suivants :

Le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non cadre est fixé à un mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est supérieure à 6 mois et inférieure à 2 années ;

Le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non cadre est fixé à 2 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à 2 années ;

Le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 2 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est inférieure à 2 années ;

Le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 4 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à 2 années.

Le préavis en cas de démission d'un salarié non cadre est fixé à 1 mois ;

Le préavis en cas de démission d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 4 mois.

## Article 29

### *Indemnité de licenciement*

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, aux salariés ayant une ancienneté minimale ininterrompue de 1 an dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quatorzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base de calcul à l'indemnité est selon la formule de calcul la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le salaire brut moyen des douze derniers mois ;
- soit le salaire brut moyen des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé au prorata.

#### Article 30

##### *Recherche pour un nouvel emploi*

En cas de rupture du contrat de travail par licenciement, le salarié est autorisé pendant la durée du préavis, afin de rechercher un emploi, à s'absenter une journée par quinzaine ou deux jours par mois de préavis, avec un maximum de quatre jours sans perte de salaire.

Ces jours sont fixés d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé en tenant compte, dans la mesure du possible, des contraintes liées au fonctionnement de l'entreprise et des possibilités de recherche d'emploi.

En cas de désaccord entre les parties, chacune d'entre elle fixera alternativement la journée de temps libre en respectant un délai de prévenance de 48 heures minimum, sauf cas de circonstances exceptionnelles dûment prouvées.

#### Article 31

##### *Conditions de mise à la retraite et indemnité de fin de carrière*

##### Article 31.1

##### *Départ volontaire du salarié*

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite, a droit à une indemnité de départ équivalente à :

- un demi-mois de salaire après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- un mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- un mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ volontaire du salarié ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au prorata du temps.

La durée du délai de préavis dû par le salarié est fixée à un mois. Il est notifié par pli recommandé avec demande d'avis de réception.

##### Article 31.2

##### *Mise à la retraite du salarié sur l'initiative de l'employeur*

Si le salarié remplit les conditions de durée de cotisations et d'âge prévues par la législation de sécurité sociale pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein, il bénéficie de l'indemnité conventionnelle prévue à l'article 29.

## CHAPITRE VII

### CONGÉS PAYÉS. – AUTRES CONGÉS. – JOURS FÉRIÉS

#### Article 32

##### *Congés payés*

##### Article 32.1

###### *Durée des congés payés*

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif équivalent à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnellement à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables, calculé conformément aux deux alinéas précédents, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

##### Article 32.2

###### *Prise des congés payés*

L'employeur sera tenu d'accorder à tout salarié, au minimum 12 jours de congés ouvrables consécutifs pendant la période s'étendant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte, après avis des délégués du personnel :

- de la situation de famille du salarié, notamment des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ;
- de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ;
- dans le cas où le salarié a plusieurs employeurs, de son activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

##### Article 32.3

###### *Fractionnement des congés*

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, et, au plus égal à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restants dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six, et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. La cinquième semaine de congés payés est exclue du calcul des jours de fractionnement.

Les jours de congé principal dus en sus des 24 jours ouvrables ne pourront pas être accolés au congé principal et ne donneront pas lieu à congé de fractionnement.

##### Article 32.4

###### *Congés supplémentaires des jeunes travailleurs*

En référence à l'article L. 3164-9 du code du travail, les jeunes travailleurs ou apprentis, âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année de référence, ont droit, s'ils le demandent, à un congé



de 30 jours ouvrables quelle que soit leur ancienneté, mais ne peuvent prétendre à l'indemnité de congés payés que pour les jours acquis en raison du travail accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence.

#### Article 32.5

##### *Congés supplémentaires des mères de famille*

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par an par enfant à charge.

#### Article 32.6

##### *Congés pour enfant malade*

Tout salarié bénéficie de trois jours de congé rémunéré par an et par foyer pour enfant malade de moins de 15 ans révolus. Le (ou la) salarié(e) devra fournir un justificatif à son employeur pour y prétendre. Ce nombre de jour de congé est global quel que soit le nombre d'enfant à charge.

#### Article 33

##### *Indemnités de congés payés*

L'indemnité de congé payé est égale au dixième de la rémunération globale perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé.

Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Chaque jour de congé payé supplémentaire donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Au cas où le bénéficiaire viendrait à décéder, l'indemnité de congé payé est versée aux ayants droit.

#### Article 34

##### *Congés pour événements familiaux*

A l'occasion des circonstances de famille indiquées ci-après, les salariés bénéficient, sans condition d'ancienneté, de congés exceptionnels qui ne donnent lieu ni à retenue sur le salaire ni à récupération. La durée de ces congés est de :

- quatre jours ouvrables en cas de mariage du salarié ;
- quatre jours ouvrables en cas de conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié ;
- deux jours ouvrables en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
- trois jours ouvrables en cas de naissance d'un enfant du salarié ou d'adoption d'un enfant par le salarié ;
- trois jours ouvrables en cas de décès du conjoint du salarié ou du partenaire Pacs du salarié ;
- trois jours ouvrables en cas de décès d'un enfant du salarié ;
- un jour ouvrable en cas de décès de la mère ou du père du salarié ;
- un jour ouvrable en cas de décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié ;
- un jour ouvrable en cas de décès du frère ou de la sœur du salarié.

Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, les trois jours de congé accordés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours précédant ou suivant la date de la naissance ou de l'adoption.

## Article 35

### *Jours fériés*

Les jours fériés légaux ordinaires (1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 novembre, 25 décembre) sont des jours travaillés, en raison de la nature de l'activité des entreprises relevant de la présente convention.

Ils seront chômés uniquement sur décision expresse de l'entreprise, auquel cas ils ne peuvent entraîner aucune perte ni diminution de salaire.

Le 1<sup>er</sup> mai sera férié et chômé pour l'ensemble du personnel, hormis les salariés rattachés au cycle de production ou de collecte du lait, pour lesquelles l'activité ne peut être interrompue.

## CHAPITRE VIII

### FORMATION PROFESSIONNELLE

## Article 36

### *Formation professionnelle*

La formation professionnelle continue a pour objectif d'actualiser et de développer le socle de connaissances et de compétences des salariés afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Les employeurs assurent la planification de la formation professionnelle de leurs salariés chaque année. A cette fin, il est tenu compte des besoins en formation identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les ans d'une part, et des besoins d'actualisation des connaissances ou de maintien des compétences nécessaire à l'adaptation au poste de travail d'autre part.

Pour garantir le financement de la formation professionnelle les employeurs s'acquittent chaque année auprès de l'OPCA agréé de la contribution unique annuelle.

### Article 36.1

#### *Qualification professionnelle*

Afin de permettre la reconnaissance dans la classification du 3<sup>e</sup> niveau de vendeur au coefficient 240, un certificat de qualification professionnelle "d'animateur d'espace de vente" est mis en place dont les modalités sont fixées par l'accord du 1<sup>er</sup> janvier 2011 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle d'animateur d'espace de vente.

### Article 36.2

#### *Compte personnel de formation*

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures en fonction de l'ancienneté du salarié et de son temps de travail dans l'entreprise. Il est mobilisable par le salarié tout au long de sa vie professionnelle afin de suivre une formation de son choix. Il ne peut être utilisé qu'avec l'accord exprès du salarié.

### Article 36.3

#### *Validation des acquis de l'expérience*

Les parties signataires soulignent l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, dont elles entendent promouvoir les différentes démarches, pour contribuer à l'adaptation et au développement des compétences par la formation professionnelle tout au long de la vie.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience, dès lors qu'il

justifie d'une durée minimale d'activité de trois ans en rapport avec la certification recherchée. Cette expérience peut avoir été acquise dans plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

A cet effet, elles s'engagent à contribuer à l'information sur ces dispositifs des entreprises et de leurs salariés, et à en favoriser l'accès aux salariés intéressés, en particulier à ceux qui seraient fragilisés dans leur emploi.

## CHAPITRE IX

### RETRAITE COMPLÉMENTAIRE, PRÉVOYANCE ET COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

#### Article 37

##### *Retraite complémentaire*

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention devront affilier leurs salariés à un régime de retraite complémentaire dans les conditions prévues par l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

#### Article 38

##### *Prévoyance*

Les partenaires sociaux, soucieux de renforcer l'attractivité de la profession et d'améliorer la protection des salariés de la branche en leur permettant d'accéder à une couverture de prévoyance complémentaire sans qu'il soit tenu compte notamment de leur âge ou de leur état de santé, d'une part, et de pallier les difficultés de financement de ce type de régime rencontrées par certaines coopératives, notamment les plus petites, d'autre part, ont décidé d'instituer, au sein de la convention collective du 29 août 2001, un socle minimum de garanties collectives prévoyance.

Les employeurs des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective appliquent de façon obligatoire le socle minimum de garanties collectives prévoyance instituées par la présente convention.

Les employeurs relevant actuellement d'un accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables à la présente convention, devront appliquer celles du dispositif prévoyance ci-après ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté, franchise) ;
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de prévoyance, elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux entreprises concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre de la présente convention.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif prévoyance défini par la présente convention ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet.

#### Article 38.1

##### *Bénéficiaires*

Bénéficient du présent régime les salariés "non cadres", soit ceux ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la CCN AGIRC du 14 mars 1947.

Bénéficient également du régime les salariés “cadres”, soit le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN AGIRC du 14 mars 1947.

S’agissant d’un régime obligatoire mis en œuvre au sein de la présente convention collective, les règles qu’il prévoit s’imposent de plein droit dans les relations individuelles de travail liant les salariés aux employeurs relevant de la présente convention collective.

A ce titre, les salariés ne pourront pas s’opposer ni à leur affiliation, ni au précompte de la part salariale des cotisations conformément aux dispositions de l’article 38.10.

#### Article 38.2

##### *Tranche A, tranche B et salaire de référence*

La tranche A (TA) est définie comme suit : partie du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

La tranche B (TB) est définie comme suit : partie du salaire brut excédant la tranche A, dans la limite de trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour le calcul des prestations servies par l’organisme assureur, le salaire de référence (SR) est égal à la somme des salaires soumis aux cotisations de prévoyance et perçus par le salarié, dans la limite de la tranche B du salaire, au cours d’une période de référence définie par les quatre trimestres civils précédant le décès ou l’arrêt de travail initial.

Lorsque la période de référence n’est pas complète, le salaire de référence est reconstitué à partir de la rémunération qu’aurait perçue le salarié s’il avait travaillé.

#### Article 38.3

##### *Garantie décès-invalidité permanente totale et définitive*

#### Article 38.3.1

##### *Capital décès*

En cas de décès d’un salarié non cadre, il sera versé au bénéficiaire désigné par celui-ci, un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dont le montant est variable en fonction des charges de famille du salarié décédé, dans les conditions suivantes :

SITUATION DE FAMILLE DU SALARIÉ	MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS
Salarié quelle que soit sa situation de famille	150 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
Majoration du capital par enfant à charge	25 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

En cas de décès d’un salarié cadre, le bénéficiaire désigné par le salarié à la possibilité de choisir entre deux options : soit le versement d’un capital décès simple (option 1), soit le versement d’un capital décès minoré et d’une rente éducation au profit de chacun des enfants à charge (option 2).

En cas de pluralité de bénéficiaires et à défaut d’accord entre eux sur l’option à retenir, l’option 1 capital décès simple s’appliquera d’office.

#### Option 1. – Capital décès simple

SITUATION DE FAMILLE DU SALARIÉ	MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS
Salarié quelle que soit sa situation de famille	400 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
Majoration du capital par enfant à charge	100 % salaire de référence (tranche A et tranche B)

## Option 2. – Capital décès minoré + rente éducation

SITUATION DE FAMILLE DU SALARIÉ	MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS
Salarié quelle que soit sa situation de famille	200 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

ÂGE DES ENFANTS À CHARGE	MONTANT ANNUEL DE LA RENTE ÉDUCATION
Rente éducation par enfant à charge :	
– de 0 à 10 ans	8 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
– de 11 à 17 ans	12 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
– de 18 à 21 ans ou jusqu'au 26 <sup>e</sup> anniversaire en cas de poursuite d'études	15 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

Le montant de la rente éducation versée, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est déterminé en fonction de l'âge de l'enfant à charge qui en bénéficie. Le montant de la rente varie donc avec l'âge de cet enfant. Le nouveau montant s'applique à compter du premier versement suivant son anniversaire.

La rente éducation est versée trimestriellement à terme échu. Le premier versement interviendra le jour du trimestre civil suivant le décès du salarié. Le versement de la rente cessera lorsque l'enfant cessera d'être à charge ou lorsqu'il aura atteint 21 ans ou jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire s'il poursuit des études.

### Article 38.3.2

#### *Bénéficiaires du capital décès*

Le capital décès est versé au bénéficiaire expressément désigné par le salarié. En l'absence de désignation ou si cette dernière est devenue caduque, le capital décès est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint du salarié, non séparé judiciairement, ou, à défaut, à la personne avec laquelle le salarié est lié par un pacte civil de solidarité (Pacs),
- à défaut aux enfants du salarié nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs, par parts égales entre eux ;
- à défaut aux parents du salarié, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Toutefois, quel que soit le bénéficiaire du capital décès, la part de capital correspondant aux majorations pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, soit directement s'ils sont majeurs, soit à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

De la même manière, en cas de décès d'un salarié cadre, si l'option 2 a été retenue, la rente éducation versée au profit de chacun des enfants à charge sera versée directement aux enfants s'ils sont majeurs ou à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

### Article 38.3.3

#### *Définition des enfants à charge*

Pour l'application des articles 38.3.1 et 38.3.2, l'enfant à charge est :

- l'enfant de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- l'enfant âgé de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint, ou de son partenaire lié par un Pacs, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
  - l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

- l'enfant auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- l'enfant handicapé du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son vingt et unième anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
- l'enfant du salarié né "viable" moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

#### Article 38.3.4

##### *Garantie double effet*

En cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié survenant postérieurement ou simultanément au décès de ce dernier, il sera versé un capital décès supplémentaire égal au montant du capital décès versé lors du décès du salarié, majoration pour enfants à charge comprise.

Ce capital sera réparti par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié et qui étaient initialement à la charge de ce dernier au jour de son décès.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le bénéfice de la garantie double effet n'est accordé qu'à la condition que le conjoint ou le partenaire de Pacs ne soient ni remariés ni liés par un Pacs au jour de leur décès.

Est considéré comme un décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou de son partenaire de Pacs survenant au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ou lorsque le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié survient dans un délai de 24 heures avant celui du salarié.

#### Article 38.3.5

##### *Invalidité permanente et définitive*

En cas d'invalidité permanente, totale et définitive du salarié, le capital prévu en cas de décès, y compris les majorations pour enfants à charge, lui sera versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès du salarié.

En cas d'invalidité permanente, totale et définitive d'un salarié cadre, seule l'option 1 pourra être retenue par le salarié.

Est considéré en état d'invalidité permanente totale et définitive le salarié reconnu invalide par le régime de base de la mutualité sociale agricole avec classement en troisième catégorie d'invalidité, qui reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant un gain ou un profit.

#### Article 38.3.6

##### *Frais d'obsèques*

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire de Pacs, de son concubin ou d'un enfant à charge de plus de douze ans, il sera versé à la personne ayant assumé les frais d'obsèques, et le justifiant auprès de l'organisme assureur, une allocation d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Le montant de cette allocation est strictement limité aux frais réellement engagés.

#### Article 38.4

##### *Garantie incapacité de travail*

En cas d'incapacité de travail du salarié pour cause de maladie, maladie professionnelle, d'accident ou d'accident de travail donnant lieu à indemnisation par le régime de base de la mutualité sociale agricole, le salarié percevra, à l'issue d'une période de franchise fixe de huit jours par arrêt, des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base à hauteur de 80 % du salaire de référence défini à l'article 38.2 de la présente convention.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées jusqu'à la date de mise en invalidité par le régime de base de la mutualité sociale agricole et, au plus tard, jusqu'au mille quatre-vingt-quinzième jour d'arrêt de travail.

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la mutualité sociale agricole, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Dans l'hypothèse où le régime de base de la mutualité sociale agricole réduirait le montant des indemnités journalières qu'il verse, le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué à due concurrence.

#### Article 38.5

##### *Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle*

En cas d'invalidité d'un salarié pour cause d'accident ou de maladie donnant lieu à un classement dans l'une des trois catégories d'invalidité par le régime de base de la mutualité sociale agricole, le salarié percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par ledit régime de base dans les conditions suivantes :

CLASSEMENT D'INVALIDITÉ DU SALARIÉ	MONTANT DE LA RENTE D'INVALIDITÉ COMPLÉMENTAIRE
Invalidité de 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole
Invalidité de 1 <sup>re</sup> catégorie	60 % des prestations versées en cas d'invalidité de 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégories

En cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) d'un salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvrant droit au versement de prestations par le régime de base de la mutualité sociale agricole, il lui sera versé une pension d'invalidité complémentaire dans les conditions suivantes :

IPP DU SALARIÉ	MONTANT DE LA PENSION D'INVALIDITÉ COMPLÉMENTAIRE
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la sécurité sociale à 66 % ou plus	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la sécurité sociale entre 33 % (inclus) et 66 %	3/2 du taux d'IPP multiplié par 80 % du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité brute reconstituée servie par le régime de base de la mutualité sociale agricole

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la mutualité sociale agricole, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité



professionnelle. Le montant de la rente d'invalidité complémentaire pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire sera suspendu en cas de suspension du versement de la pension servie par le régime de base de la mutualité sociale agricole.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations du régime de base de la mutualité sociale agricole jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la mutualité sociale agricole ou jusqu'au décès du salarié.

#### Article 38.6

##### *Ouverture du droit à prestations*

L'ouverture du droit à prestations est conditionnée à l'accomplissement par chaque bénéficiaire des formalités administratives exigées par l'organisme assureur, notamment en ce qui concerne les diverses obligations déclaratives, la transmission des pièces justificatives et l'accomplissement des contrôles médicaux.

Les formalités administratives à accomplir en cas de sinistre seront précisées dans une notice d'information établie par l'organisme assureur et remise au salarié par son employeur.

#### Article 38.7

##### *Cessation des garanties. – Portabilité*

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des entreprises, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et couverts collectivement par les garanties prévoyance, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

##### Article 38.7.1

##### *Durée, limites*

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage – retraite) ;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif prévoyance prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

## Article 38.7.2

### *Garanties maintenues*

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie. Toutefois, le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités, au titre de l'arrêt de travail, d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au cours de la même période.

## Article 38.7.3

### *Formalités de déclaration*

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues à l'article 38.7.1, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongé d'autant.

## Article 38.7.4

### *Cotisations*

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

## Article 38.8

### *Maintien des garanties*

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail du salarié.

Toutefois, elles seront maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période de suspension, il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de la part de son employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole.

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite "loi Evin", la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance de la présente convention, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi le principe est que les prestations de protection sociale complémentaire, notamment les rentes, liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7.1 de la loi Evin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance de la présente convention, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité.

#### Article 38.9

##### *Maintien de la couverture*

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Evin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre de la présente convention, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs, maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement dudit contrat collectif.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat prévoyance auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

#### Article 38.10

##### *Exclusions*

Ne sont pas garanties et n'entraînent donc aucun paiement à la charge ni de l'organisme assureur, ni des employeurs, les conséquences :

- d'une guerre civile, française ou étrangère,
- de la désintégration du noyau atomique,
- d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur, ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

#### Article 38.11

##### *Revalorisation des prestations*

Les prestations périodiques (indemnités journalières, rentes d'invalidité et rentes d'éducation), en cours de service, seront revalorisées annuellement au 1<sup>er</sup> janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur de l'entreprise a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 38.8 de la présente convention, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie.

## Article 38.12

### *Répartition des cotisations du régime*

Pour les salariés non cadres définis à l'article 38.1 de la présente convention, les cotisations sont prises en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié.

Pour les salariés cadres définis à l'article 38.1 de la présente convention, les cotisations de la tranche A sont prises en charge à hauteur de 100 % par l'employeur, les cotisations de la tranche B sont prises en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié.

## Article 38.13

### *Information des assurés*

Les parties rappellent que les employeurs sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre de la présente convention. Cette notice définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

## Article 39

### *Complémentaire santé*

Un régime d'assurance complémentaire santé est mis en place pour les salariés cadres et non cadres relevant de la présente convention collective. Ce régime est régi par les termes de l'accord collectif régional du 18 février 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres de Franche-Comté.

En effet, les partenaires sociaux ont décidé d'étendre le champ d'application dudit accord afin de permettre aux salariés cadres et non cadres des entreprises relevant de la convention collective des coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura du 29 août 2001 de bénéficier d'un régime d'assurance santé commun à celui des salariés relevant des conventions collectives du 1<sup>er</sup> novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et CUMA de Franche-Comté et du 1<sup>er</sup> avril 1986 des entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage de Franche-Comté.

Il convient toutefois de rappeler que cet accord est autonome par rapport à la présente convention collective, son existence et ses modifications éventuelles dépendant de la volonté commune de l'intégralité de ses signataires et non de la seule volonté des signataires de la présente convention collective.

## CHAPITRE X

### DISPOSITIONS FINALES. – PARTIES SIGNATAIRES

## Article 40

### *Date d'application*

La présente convention collective est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

La convention, ses annexes, et ses avenants se substituent aux conventions collectives départementales des maîtres fromagers et fromagers du Doubs, du Jura et de l'Ain.

## Article 41

### *Dépôt. – Extension*

La convention collective est remise à chaque organisation syndicale signataire et déposée en cinq exemplaires à l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté.

Chaque coopérative fruitière est tenue d'avoir une convention collective à jour à la disposition du personnel.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application. »

### **Article 3**

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la parution de son avis d'extension.

### **Article 4**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Une version sur support électronique est également communiquée à l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Bouclans, le 26 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)