

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2017/03 DU 4 FÉVRIER 2017**

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....	164

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/03

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Aide et services à domicile</b> : avenant n° 28-2016 du 6 juillet 2016 relatif à la modification des articles 15.1, 16.2 et 17.1 du titre II de la convention (CPNEFP et CPREFP) .....	4
<b>Banque populaire</b> : accord du 14 novembre 2016 relatif au comité interentreprises .....	6
<b>Banque populaire</b> : accord du 14 novembre 2016 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.....	14
<b>Electriques et gazières (industries)</b> : accord du 15 décembre 2016 relatif aux primes et aux indemnités au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 .....	38
<b>Esthétique</b> : avenant n° 12 du 10 novembre 2016 modifiant l'article 14 de la convention ...	40
<b>Esthétique</b> : avenant n° 13 du 10 novembre 2016 relatif aux salaires minima .....	54
<b>Marchés financiers (activités)</b> : accord du 8 décembre 2016 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 .....	57
<b>Meunerie</b> : avenant n° 46 du 9 novembre 2016 portant révision de la convention .....	58
<b>Mode et chapellerie (industries)</b> : accord du 7 décembre 2016 relatif à la fusion entre la convention de la chapellerie et la convention des industries de l'habillement .....	126
<b>Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail)</b> : avenant du 30 novembre 2016 portant modification de l'article 6.1 « Classification » .....	128
<b>Services de santé au travail (interentreprises)</b> : accord du 22 novembre 2016 relatif à la méthode pour poursuivre le dialogue social pour 2016-2017 .....	140
<b>Services de santé au travail (interentreprises)</b> : accord du 22 novembre 2016 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale.....	144
<b>Travaux publics (cadres)</b> : accord du 25 novembre 2016 relatif au barème des minima pour 2017 .....	150
<b>Travaux publics (Auvergne [ETAM])</b> : accord du 9 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017 .....	152
<b>Travaux publics (Auvergne [ouvriers, ETAM])</b> : accord du 9 décembre 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2017.....	154
<b>Travaux publics (Auvergne [ouvriers])</b> : accord du 9 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017 .....	156
<b>Travaux publics (PACA [ETAM])</b> : accord du 12 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017 .....	158

<b>Travaux publics (PACA [ouvriers, ETAM]) : accord du 12 décembre 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2017.....</b>	<b>160</b>
<b>Travaux publics (PACA [ouvriers]) : accord du 12 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017.....</b>	<b>162</b>

Brochure n° 3381

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS  
ET SERVICES À DOMICILE  
(BAD)**

---

AVENANT N° 28-2016 DU 6 JUILLET 2016  
RELATIF À LA MODIFICATION DES ARTICLES 15.1, 16.2 ET 17.1  
DU TITRE II DE LA CONVENTION (CPNEFP ET CPREFP)

NOR : ASET1750050M  
IDCC : 2941

---

Entre  
FNAAFP CSF  
ADESSA  
UNADMR  
UNA

D'une part, et

FSS CFDT  
FFASS CFE-CGC  
FNOS CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes :

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

Le présent avenant modifie les articles 15.1, 16.2 et 17.1. du titre II de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile par les dispositions suivantes :

« Article 15.1

*Composition*

La CPNEFP est composée paritairement en nombre égal de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs représentatives dans la branche.

Les remboursements sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche. »

« Article 16.2

*Composition*

La CPREFP est composée paritairement en nombre égal de deux représentants titulaires ou de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs représentatives dans la branche. »

« Article 17.1

*Personnes prises en charge*

Les remboursements sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche. »

**Article 2**

*Agrément*

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

**Article 3**

*Date d'entrée en vigueur. – Extension*

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**  
**IDCC : 3210. – BANQUE POPULAIRE**  
**(15 juin 2015)**

---

ACCORD DU 14 NOVEMBRE 2016  
RELATIF AU COMITÉ INTERENTREPRISES

NOR : ASET1750052M  
IDCC : 3210

Entre  
BPCE

D'une part, et

CGT  
CFDT  
CFTC  
UNSA  
SNB CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le développement et la mutualisation d'activités sociales et culturelles dédiées aux salariés du groupe BPCE participent au maintien d'un dialogue social de qualité. Il traduit également l'attention portée depuis plusieurs décennies par les partenaires sociaux à l'accès facilité des salariés, de leur famille et en particulier de leurs enfants à des activités de loisirs et de culture.

L'accord sur le comité interentreprises du 28 septembre 2012 arrive à échéance le 6 décembre 2016. Il a permis de prendre en compte les évolutions d'un environnement marqué par la constitution du groupe BPCE et de procéder à une nouvelle définition des règles de fonctionnement de l'instance, au service d'une meilleure efficacité.

Avec ce nouvel accord, les parties entendent conforter les règles de fonctionnement du CIE introduites par l'accord de 2012 et intégrer les évolutions législatives et réglementaires dictées par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social.

Les principales mesures prévues par le présent accord portent sur :

1. La composition du CIE et de ses commissions ;
2. Les modalités d'organisation du CIE ;
3. Les moyens accordés aux membres du CIE et des commissions.

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

### *Champ d'application de l'accord*

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5.I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'épargne et des Banques populaires.

## **Article 2**

### *Champ d'intervention du comité interentreprises*

Le comité interentreprises (CIE) assure l'organisation et la gestion des activités sociales et culturelles communes aux comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants au comité interentreprises et au bénéfice exclusif des salariés des entreprises concernées. Il est composé de tous les comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants au jour de la signature du présent accord.

En outre, il est en mesure de recevoir l'adhésion des comités d'entreprise ou d'établissement appartenant au groupe BPCE et acceptant les conditions d'adhésion prévues à la convention d'adhésion.

## **Article 3**

### *Cotisation*

Les comités d'entreprise ou d'établissement adhérents versent au CIE une cotisation spécifique fixée à 0,225 % de la masse salariale (DADS/DSN) de chacune des entreprises concernées.

## **Article 4**

### *Responsabilité civile*

Le CIE jouit de la personnalité morale et doit obligatoirement contracter une assurance appropriée au titre de sa responsabilité civile.

## **Article 5**

### *Composition du CIE*

Le CIE est constitué de la façon suivante :

- un représentant de BPCE SA en sa qualité de groupement patronal, qui préside de droit ce comité, assisté d'une personne de son choix ayant voix consultative ;
- quinze membres représentant le personnel des entreprises dont le comité d'entreprise ou le comité d'établissement est adhérent au CIE, désignés selon les modalités précisées à l'article 6 du présent accord.

Un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche au jour de la signature du présent accord (ci-après « organisation syndicale ») et désigné selon les modalités précisées à l'article 7 du présent accord, peut assister aux réunions.

Les parties conviennent que la perte de représentativité au niveau de la branche d'une organisation syndicale durant l'application du présent accord est sans incidence sur les mandats de membres CIE et de représentant syndical au CIE, qui se poursuivent donc jusqu'à leur terme. Il en est de même s'agissant des nouvelles désignations pouvant le cas échéant intervenir en cas de fin de mandat anticipée, dans le respect des modalités prévues aux articles qui suivent.

Ce principe s'applique également aux membres des commissions.

## **Article 6**

### *Désignation des membres titulaires et remplaçants*

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche au jour de la signature du présent accord (ci-après « organisations syndicales »), désignent les représentants du personnel pour

quatre ans, parmi les membres élus titulaires ou suppléants des comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants.

Les sièges sont répartis, entre les organisations syndicales, sur la base des résultats en voix tous collèges confondus du premier tour des dernières élections des comités d'établissement ou d'entreprise adhérents au CIE, arrêtés au 15 octobre précédant le renouvellement du CIE. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste. En cas d'égalité des restes, le ou les sièges en balance sont attribués à l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de voix.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires auxquels ils peuvent se substituer en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive. La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants du CIE est constituée par la perte du mandat électif de premier niveau, quelle qu'en soit la cause, ou par le retrait du mandat CIE confié par l'organisation syndicale.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au CIE avec une copie adressée à BPCE SA et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivant la notification de la désignation et pour la durée du mandat restant à courir.

Il est convenu que, dans la situation exceptionnelle, où une organisation syndicale n'ayant qu'un seul poste au sein de cette instance ne pourrait être représentée, ni par le titulaire, ni par le remplaçant, l'organisation syndicale pourra désigner, pour la ou les réunions concernées, un salarié remplissant les conditions requises pour occuper ce poste. Pour mettre en œuvre cette possibilité, l'organisation syndicale devra se rapprocher de BPCE SA en justifiant de l'indisponibilité des collaborateurs précédemment mandatés.

## **Article 7**

### *Désignation des représentants syndicaux*

Un représentant de chaque organisation syndicale, appartenant à une entreprise dont le comité d'entreprise ou d'établissement est adhérent et cotisant au CIE, peut assister aux réunions. Il n'a pas nécessairement la qualité de membre d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au CIE ni celle de représentant syndical d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au CIE.

La désignation de ce représentant est adressée, selon les cas, par le délégué syndical de branche, la confédération, la fédération ou le syndicat national au secrétariat du CIE, à l'employeur ainsi qu'à BPCE SA.

## **Article 8**

### *Fusion-absorption entre des entreprises du champ d'intervention du CIE : conséquence sur les mandats*

Lorsque, suite à une fusion-absorption entre des entreprises du champ d'intervention du CIE, un membre titulaire du CIE perd son mandat d'élu au comité d'entreprise ou d'établissement, l'organisation syndicale l'ayant désigné peut maintenir son mandat CIE jusqu'à la proclamation du résultat des élections professionnelles de sa nouvelle entreprise, et dans une limite maximale de six mois. L'organisation syndicale communique sa décision de maintien ou de non-maintien du mandat au secrétariat du CIE, à BPCE SA et à l'employeur de l'intéressé dans un délai d'un mois. Le silence gardé plus d'un mois confirme la perte du mandat de membre titulaire du CIE.

Le délai maximal de six mois et le délai d'un mois prévus ci-dessus ont pour point de départ le jour de la perte du mandat de premier niveau.

## **Article 9**

### *Bureau*

Le CIE élit parmi ses membres titulaires un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint, qui constituent, avec deux autres membres titulaires du CIE, le bureau du comité.

Les parties signataires expriment le souhait que la composition du bureau assure ainsi la représentation de chaque organisation syndicale.

Le bureau a la possibilité de se réunir deux fois par trimestre, le temps passé par ses membres en réunion étant payé comme temps de travail.

## **Article 10**

### *Réunions plénières*

Le CIE se réunit en séance plénière quatre fois chaque année, sauf réunion exceptionnelle supplémentaire demandée par la majorité des membres titulaires.

En application des articles R. 2323-41-1 et L. 2325-49 du code du travail l'une de ces quatre réunions plénières est intégralement consacrée à l'approbation des comptes. Elle se tient le même jour que la première plénière de l'année.

Le secrétaire arrête la date et l'ordre du jour des réunions en accord avec le président.

Le secrétaire établit les procès-verbaux des réunions à partir des minutes qui sont la base de référence. Le secrétaire dispose de la liberté d'appréciation dans la rédaction, il n'est pas tenu de reporter « in extenso » les interventions des membres du CIE. Les intervenants peuvent demander que leurs textes figurent en annexe et sous leur responsabilité, au procès-verbal, à condition que ces textes soient courts et synthétiques et correspondent aux minutes.

Le secrétaire devra, dans la mesure du possible, rédiger le procès-verbal et le diffuser un mois avant la réunion suivante.

## **Article 11**

### *Commissions*

### **Article 11.1**

#### *Missions et création*

L'activité d'audit et de maîtrise des risques et l'activité vacances font l'objet de commissions dédiées.

En application des articles R. 2323-41-1 et L. 2325-34-1 du code du travail, une commission des marchés est mise en place. Elle a pour missions de proposer au CIE les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du CIE et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

En outre, le CIE a la possibilité de créer, dans les conditions prévues au 11.5 ci-dessous, des commissions ayant vocation à intervenir dans ses domaines de compétence tels que visés à l'article 2 du présent accord.

### **Article 11.2**

#### *Composition*

#### **Article 11.2.1**

##### *Règles générales*

Présidées par un membre titulaire du CIE, elles comprennent un maximum de onze participants, dont éventuellement les représentants syndicaux au CIE. A l'exception des représentants syndicaux au CIE, tous doivent avoir la qualité de membre titulaire ou suppléant d'un comité d'entreprise ou

d'établissement adhérent au CIE ou de représentant syndical d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au CIE. Par principe, chaque membre titulaire du CIE a vocation à siéger dans au moins une commission. La commission dédiée à l'activité d'audit et de maîtrise des risques et celle dédiée à l'activité vacances comprennent chacune, parmi leurs participants, un participant de chaque organisation syndicale.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires, auxquels ils peuvent se substituer, en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive.

La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants d'une des commissions du CIE est constituée par la perte du mandat électif ou désignatif de premier niveau, pour quelque raison que ce soit ou par le retrait du mandat de représentant syndical au CIE confié par l'organisation syndicale.

### **Article 11.2.2**

#### *Règles spécifiques à la commission des marchés*

Les membres de la commission des marchés sont désignés par le CIE parmi ses membres titulaires.

Le règlement intérieur du CIE fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat.

La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel dans les conditions prévues par la loi.

### **Article 11.3**

#### *Recours à la visioconférence*

La décision de recourir à la visioconférence sera actée dans les convocations envoyées aux participants par le président de la commission, afin qu'ils soient informés des modalités pratiques de la réunion.

Seules les personnes légalement et conventionnellement autorisées à assister aux réunions des commissions pourront être présentes et participer aux réunions organisées à distance.

Toutes les conditions de fiabilité des techniques de communication et de confidentialité des échanges sont assurées lorsque la tenue de la réunion est tenue par visioconférence.

### **Article 11.4**

#### *Temps passé en réunion*

Le temps passé par l'ensemble des membres des commissions en réunion est payé comme temps de travail sans imputation sur les crédits d'heures dans la limite globale de 200 jours ouvrés par an.

### **Article 11.5**

#### *Modalités d'organisation*

Les modalités d'organisation des commissions du CIE sont arrêtées chaque année, lors de la dernière réunion plénière du CIE précédant l'année concernée.

Lors de cette réunion, les membres de la plénière délibèrent, pour l'année suivante, sur :

- le nombre de commissions, leur dénomination et leurs missions exactes ;
- dans la limite globale de 200 jours ouvrés par année civile, la répartition des temps de réunion entre chaque commission et divisible par le nombre de membres.

Dans le mois suivant la réunion plénière, le secrétaire du CIE communique aux employeurs des membres des commissions ainsi qu'à BPCE SA, le calendrier annuel des réunions des différentes commissions ainsi constituées.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au CIE avec une copie adressée à BPCE SA et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Le calendrier des réunions est joint au courrier adressé à l'employeur. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivante de la commission concernée.

## **Article 12**

### *Crédits d'heures annuels*

### **Article 12.1**

#### *Crédits d'heures individuels*

Le secrétaire du comité bénéficie d'un crédit d'heures qui lui permet d'exercer une activité à temps plein auprès du CIE. Son statut et les modalités d'exercice de son mandat font l'objet d'un protocole, signé entre l'intéressé et son employeur et ratifié par la confédération, la fédération ou le syndicat national concerné et BPCE SA.

Dans l'hypothèse d'un cumul de mandats visés ci-dessous, les crédits d'heures correspondants ne se cumulent pas, seul le crédit d'heures le plus élevé étant alors attribué :

- le secrétaire adjoint : 330 heures ;
- le trésorier : 440 heures ;
- le trésorier adjoint : 330 heures ;
- autre membre du bureau : 220 heures ;
- le président de la commission vacances : 330 heures ;
- le président de la commission audit et maîtrise des risques : 330 heures ;
- le président de la commission financière : 330 heures.

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que toute prise de crédits supérieure à 20 heures par mois donne lieu à une information préalable de l'employeur au minimum 30 jours calendaires à l'avance :

- autre membre titulaire du CIE : 220 heures ;
- représentant syndical au CIE : 220 heures.

Dans les deux cas ci-dessus, le crédit est pris dans la limite de 20 heures par mois.

### **Article 12.2**

#### *Crédit d'heures partagé*

Un crédit de 330 heures annuel est mis à la disposition du bureau du CIE qui décide de son attribution.

Les bénéficiaires éligibles à l'attribution de ce crédit d'heures partagé sont les membres titulaires du CIE, les représentants syndicaux du CIE et les membres titulaires des commissions.

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que l'attribution de ce crédit est limitée à 8 heures par mois par bénéficiaire et donne lieu à une information préalable de l'employeur au minimum 8 jours calendaires à l'avance.

Ce crédit d'heures partagé est indépendant des dispositions prévues à l'article 12.1.

## **Article 13**

### *Secrétariat*

BPCE SA met à la disposition du CIE, pour son secrétariat administratif, les moyens suivants :

- au minimum 2 et au maximum 4 salariés de BPCE SA, à temps plein en situation de détachement ;
- locaux adaptés ;
- matériel nécessaire.

Dans l'hypothèse, notamment, où un salarié détaché quittant ses fonctions auprès du CIE n'aurait pu être remplacé par un nouveau salarié détaché, un échange sera organisé entre BPCE SA et le bureau afin d'examiner les solutions envisageables. Au cours de cet échange, l'option du versement d'une dotation compensatrice sera nécessairement étudiée.

#### **Article 14**

##### *Facilités diverses*

Sous réserve d'un accord préalable de la direction de chaque entreprise, les informations socio-culturelles du CIE peuvent être acheminées en interne comme le courrier de l'entreprise.

#### **Article 15**

##### *Prise en charge des frais*

##### **Article 15.1**

##### *Frais de déplacement*

Les représentants du personnel de province qui participent aux activités du CIE seront indemnisés des frais de transport et des frais de séjour par le comité interentreprises, selon les règles définies par le comité interentreprises.

Les représentants du personnel d'Ile-de-France attestant qu'ils ne bénéficient pas d'une prise en charge par leur employeur d'un abonnement à un service de transport public couvrant la zone du lieu de réunion, seront indemnisés des frais de transport selon les règles définies par le comité Interentreprises.

Dans tous les cas, les moyens de transport privilégiés sont le train et les transports en commun.

##### **Article 15.2**

##### *Déjeuner des jours de réunion plénière ou de commissions*

Le repas du midi est pris en charge par BPCE SA selon les règles qu'il définit et communique annuellement au secrétaire du CIE.

##### **Article 15.3**

##### *Réunions et délais de route*

Ne sont pas imputés sur les crédits d'heures les temps passés aux réunions prévues par le présent accord et d'une manière générale à toute réunion ou rencontre à l'initiative de BPCE SA, ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder en principe 1 demi-journée pour l'aller, ainsi que pour le retour.

#### **Article 16**

##### *Clause de substitution*

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord remplacent intégralement les dispositions des articles 10 à 20 de l'accord groupe Banque Populaire relatif aux instances fédérales du 26 avril 2006.

#### **Article 17**

##### *Clause de bilan*

Les parties signataires s'engagent à se réunir dans la première moitié du semestre qui précède l'échéance du présent accord, afin d'effectuer le bilan de son application qui intègre l'examen des conditions dans lesquelles un éventuel nouvel accord consacré au comité interentreprises pourrait être conclu.



Les conclusions de ce bilan seront portées à la connaissance des membres de la CPBP au moins trois mois avant l'échéance du présent accord.

## **Article 18**

*Durée. – Révision. – Publicité*

### **Article 18.1**

*Durée de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur le 6 décembre 2016 et pour une durée de quatre ans.

### **Article 18.2**

*Demande de révision*

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

A l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de 2 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

### **Article 18.3**

*Dépôt et publicité*

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE SA en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE SA au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 14 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 3210. – BANQUE POPULAIRE  
(15 juin 2015)**

---

ACCORD DU 14 NOVEMBRE 2016  
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

NOR : ASET1750058M  
IDCC : 3210

---

Entre  
BPCE

D'une part, et

CFDT  
CGT-FO  
CFTC  
UNSA  
SNB CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La prise en compte de la diversité et la promotion de l'égalité des chances font partie des valeurs du groupe BPCE.

Les actions menées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrivent pleinement dans la politique de diversité et d'égalité des chances dans laquelle s'est engagé le groupe BPCE dès sa création.

Depuis bientôt dix ans, les entreprises de la branche Banque populaire développent une politique engagée en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Un premier accord triennal a en effet été signé le 8 octobre 2007 suivi par un deuxième accord conclu le 24 novembre 2010 pour la période 2011 à 2013.

L'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap signé le 8 octobre 2013 et agréé par la DGEFP (\*) le 11 décembre 2013, arrive à échéance le 31 décembre 2016.

Ce troisième accord a permis la poursuite et l'approfondissement des actions engagées depuis 2007 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap avec des avancées significatives et des résultats probants concernant :

- le nombre de travailleurs en situation de handicap dans la branche banque populaire qui augmente constamment depuis 2007 grâce aux actions de recrutement et de maintien dans l’emploi. Le taux d’emploi global est ainsi passé de 2,15 % en 2007 à 4,41 % à fin 2015 ;
- la mise en place de suivis individualisés de carrière qui ont permis le développement de l’employabilité des collaborateurs en situation de handicap ;
- l’implication et la professionnalisation des référents handicap et de la mission handicap nationale ;
- l’ensemble des actions de communication et de sensibilisation, qui ont permis de faire évoluer le regard porté sur le handicap ;
- l’augmentation significative du recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté (STPA) grâce notamment à la démarche Phare qui a permis la mise en place de collaborations pérennes.

Avec ce nouvel accord, les parties entendent poursuivre et renforcer les actions engagées dans le cadre des précédents accords afin de favoriser et faciliter le maintien dans l’emploi, le développement professionnel et l’insertion des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche Banque populaire. Les principales mesures prévues par le présent accord portent sur :

1. Le maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap ;
2. Le recrutement des personnes en situation de handicap ;
3. Le recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants reconnus handicapés ;
4. La sensibilisation et formation des acteurs internes.

Ces orientations devront contribuer à atteindre, *a minima*, un taux d’emploi de 4,7 % dont 0,7 % d’emploi indirect à fin 2019, étant entendu entre les parties qu’à plus long terme l’ambition demeure d’atteindre un taux d’emploi de 6 %. La DRH groupe s’engage à inciter toutes les entreprises de la branche Banque populaire à contribuer à l’atteinte de cet objectif.

Par ailleurs, l’ensemble des signataires du présent accord rappelle leur attachement au principe de non-discrimination résultant de l’article L. 1132-1 du code du travail.

Le présent accord s’inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l’emploi des travailleurs en situation de handicap et notamment l’article L. 5212-8 du code du travail.

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

### *Champ d’application de l’accord*

#### **Article 1.1**

##### *Bénéficiaires de l’accord*

Sont bénéficiaires du présent accord, les collaborateurs :

- reconnus travailleurs handicapés définis à l’article L. 5212-13 du code du travail entrant dans le champ d’application de la loi du 11 février 2005 et ayant fourni à l’entreprise le justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ayant fourni à l’entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier auprès de la CDAPH (\*), et ceci afin de pouvoir prendre en charge le traitement de leur demande de compensation du handicap au plus tôt.

Dans l’éventualité où la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne serait pas accordée par la CDAPH (\*), le salarié perdrait le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre ou engagées. En l’absence de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le coût des actions dont le salarié aura bénéficié ne sera pas imputable sur le budget de l’accord.

## **Article 1.2**

### *Entreprises concernées*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5.1 de la loi n 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires.

## **Article 2**

### *Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap*

Les actions relatives au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap participent à la réussite du présent accord.

La responsabilité de l'entreprise dans le maintien dans l'emploi de la population des travailleurs en situation de handicap constitue une dimension essentielle de la politique en faveur du handicap.

Dans un contexte de recul de l'âge de départ à la retraite et d'augmentation du taux de travailleurs en situation de handicap, les actions en faveur du maintien dans l'emploi seront encore renforcées.

Ainsi, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est considéré par les signataires comme la première priorité du présent accord pendant toute la durée de l'accord.

Conformément aux observations faites dans le cadre de la commission de suivi de l'accord 2014-2016, une part importante du budget handicap sera affectée aux dépenses liées aux actions permettant le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap prévues par le présent accord.

## **Article 2.1**

### *Accompagnement individuel des collaborateurs en situation de handicap*

Conformément aux dispositions légales issues de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les salariés en situation de handicap bénéficient d'un suivi individuel adapté de leur état de santé.

Les personnes en situation de handicap rencontrant des difficultés dans l'exercice de leurs missions, ou pouvant à terme rencontrer ces difficultés, font l'objet d'un accompagnement spécifique de la part des entreprises de la branche Banque populaire.

A ce titre, tous les collaborateurs en situation de handicap présentant des restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail, font l'objet d'un suivi particulier, par le référent handicap ou le gestionnaire RH, en partenariat avec les services de santé au travail. Ils bénéficient d'un suivi médical renforcé annuel, ou plus fréquent au besoin à la demande de l'intéressé ou du médecin du travail. Si le handicap ne permet pas à la personne de continuer à occuper son poste, malgré un aménagement, les opportunités de reclassement sont étudiées après un bilan de compétences et un accompagnement en formation adaptés aux besoins.

## **Article 2.1.1**

### *Suivi des collaborateurs en arrêt de travail de plus de 3 mois ou en arrêts fréquents*

Dans le cadre de la prévention des situations à risque d'inaptitude professionnelle et pour préparer le retour dans l'emploi, les personnes en situation de handicap en arrêt de travail de plus de 3 mois font l'objet d'un suivi spécifique conduit par le référent handicap ou le gestionnaire RH, en étroite collaboration avec le médecin du travail.

Dès lors que le salarié fait part à l'entreprise qu'il envisage, au terme de son arrêt de travail, de reprendre son activité professionnelle, celle-ci lui indique la possibilité et l'intérêt pour lui de solliciter

une visite de préreprise avec le médecin du travail. Il s'agit d'anticiper les situations d'incapacité professionnelle et d'étudier le plus en amont possible les mesures visant à faciliter le retour dans l'emploi.

Une attention particulière est également portée à l'égard des personnes en situation de handicap concernées par des arrêts de travail fréquents de courte durée afin d'envisager un accompagnement spécifique.

Par ailleurs, l'entreprise veillera à assurer une information sur le dispositif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH [\*]) auprès des personnes en arrêt de travail pour maladie de longue durée ou concernées par des arrêts répétés de cette nature. Cette information pourra être relayée par les services de santé au travail, les assistant-e-s social-e-s, les gestionnaires RH ou encore par le référent handicap lui-même selon les situations.

### **Article 2.1.2**

#### *Réunions pluridisciplinaires de maintien dans l'emploi*

Les médecins du travail sont des interlocuteurs privilégiés, une fois les restrictions à l'emploi de la personne en situation de handicap formulées, dans la recherche des meilleures solutions possibles de compensation du handicap.

Les assistant-e-s social-e-s sont des partenaires incontournables de l'insertion des personnes en situation de handicap. Elles/ils apportent une aide psychosociale, un soutien dans la recherche de solutions prenant en compte l'environnement personnel et professionnel de la personne en situation de handicap.

Les managers et certaines personnes de l'entreprise occupant des fonctions au sein notamment des services informatiques et des moyens généraux, des experts internes ou externes peuvent disposer d'informations et d'une expertise utiles pour éclairer sur les possibilités d'aménagement des postes et de leurs conditions d'exercice, dans le respect de la discrétion et des règles de confidentialité.

Aussi, les parties conviennent de l'utilité d'une approche pluridisciplinaire de la situation de handicap, pouvant intégrer tout ou partie des acteurs selon les situations, afin de rechercher la meilleure solution possible de maintien dans l'emploi.

Pour ce faire, des réunions de maintien dans l'emploi sont mises en place dans les entreprises de la branche Banque populaire lorsque certaines situations doivent faire l'objet d'un examen pluridisciplinaire. Ces réunions peuvent :

- aborder la situation de personnes en situation de handicap en risque, à terme, d'être déclarées inaptes ou de présenter des restrictions à l'emploi ;
- anticiper sur les situations d'incapacité professionnelle ;
- rechercher toutes les pistes possibles de maintien dans l'emploi au poste de travail, ou dans l'entreprise.

Les modalités d'organisation de ces réunions de maintien dans l'emploi (composition, conditions de mise en place...) sont définies par chaque entreprise de la branche Banque populaire. Elles doivent garantir l'anonymat pour les personnes qui le souhaitent. Un point sur leur fonctionnement est présenté au CHSCT, au moins une fois par an.

### **Article 2.2**

#### *Mesures de compensation du handicap*

Les mesures visant à compenser le handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, qui doivent être les plus complètes et les plus adaptées possible à chacune des situations rencontrées, sont mises en œuvre dans des délais raisonnables.

Ces mesures peuvent être les suivantes :

- analyse ergonomique du poste de travail et de son environnement ;
- aménagement du poste de travail et de son environnement ;

- acquisition de matériel spécifique ;
- aménagement de l'organisation du travail, voire du contenu du poste de travail si nécessaire ;
- aménagement des horaires de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement ;
- octroi au collaborateur d'une contrepartie, sous forme de repos, lorsque le temps de trajet entre son domicile et son lieu habituel de travail est majoré du fait de son handicap ;
- mise en place de temps partiel ;
- amélioration des conditions d'accessibilité des locaux (hors obligation légale d'accessibilité des locaux incombant aux entreprises), cette préoccupation doit être intégrée dans toute la mesure du possible dès la phase de construction/rénovation des bâtiments, à laquelle un ergonome pourra notamment participer ;
- la possibilité d'accès au travail à distance : s'il est constaté par le médecin du travail qu'une personne en situation de handicap éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour la maintenir dans son poste, un dispositif de travail à distance conforme à la réglementation en vigueur sera étudié. Les conditions préalables restent que l'emploi concerné puisse permettre une activité en travail à distance et que des périodes de présence obligatoire sur le lieu d'affectation puissent être maintenues afin de préserver le lien social et la cohésion d'équipe ;
- développement d'outils favorisant l'accessibilité des applicatifs informatiques et des technologies utilisées au sein de l'entreprise aux personnes en situation de handicap ;
- formations spécifiques dans le cadre de réorientation professionnelle ou de l'utilisation de matériel spécifique ;
- financements complémentaires des dispositifs de compensation du handicap (appareillages...) et des aides à la communication ou aux conditions de vie au travail ;
- mesures facilitant les déplacements professionnels et le trajet entre le domicile et le lieu de travail ;
- réorientation professionnelle rendue nécessaire au regard des restrictions à l'emploi ;
- bilan de compétences et formation complémentaire dans le cadre d'une réorientation professionnelle.

La liste des mesures ci-dessus établie n'est en aucun cas exhaustive, les entreprises de la branche Banque populaire veillant à chercher toute possibilité de compensation du handicap.

Les équipes les plus concernées par la mise en place de mesure de compensation (informatique et moyens généraux, notamment) seront sensibilisées à l'importance d'anticiper dans la gestion de leurs projets la dimension de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

La mise en place des mesures de compensation peut nécessiter de faire appel à des partenaires extérieurs (cabinet d'ergonomie, entreprises spécialisées dans la fourniture de matériel permettant la compensation du handicap, interprètes en LSF [\*], auxiliaires de vie...). Afin de faciliter l'accès à ces partenaires, la mission handicap nationale et BPCE achats proposeront aux entreprises un référencement des principaux prestataires.

Toutes les personnes en situation de handicap bénéficiant de ces mesures de compensation du handicap font l'objet d'un suivi annuel par le référent handicap ou le gestionnaire RH, notamment pour déterminer si ces mesures doivent être adaptées ou complétées.

Dans le cas particulier où le collaborateur en situation de handicap est orienté, pour tenir compte de ses restrictions à l'emploi, vers un poste de qualification moindre, il bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure (au prorata de son temps de travail).

## **Article 2.3**

### *Développement du partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux*

Le partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux, lorsqu'ils existent, est essentiel dans toutes les étapes de l'accompagnement d'un collaborateur en situation de handicap : insertion et maintien dans l'emploi.

Toutes les mesures visant à renforcer le partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux, lorsqu'ils existent, seront prises par les entreprises de la branche Banque populaire :

- information et sensibilisation des services de santé au travail et des services sociaux sur le contenu du présent accord et sur les résultats obtenus dans le cadre du précédent accord ;
- informations régulières sur l'état d'avancement de la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- communication des situations réussies d'insertion et de maintien dans l'emploi ;
- sensibilisation et formation pendant la période de l'accord sur la mise en œuvre de dispositifs concernant l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise. Dans ce cadre, les services de santé au travail et les services sociaux pourront être invités à jouer un rôle dans la mise en œuvre de ces dispositifs dans le cadre de leurs missions.

## **Article 2.4**

### *Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et de la lourdeur du handicap*

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH [\*]) relève d'une démarche volontaire de chaque individu. Les signataires du présent accord sont conscients que certains salariés n'engagent pas cette démarche pour différentes raisons et notamment par manque d'informations sur le sujet, par crainte que cette reconnaissance ait des impacts négatifs sur leur situation professionnelle et leur déroulement de carrière.

Afin de permettre à toute personne de pouvoir bénéficier du présent accord en faisant reconnaître sa qualité de travailleur handicapé, les entreprises veilleront à une information régulière des salariés et des principaux acteurs (services de santé au travail, services sociaux, équipes RH...) sur la RQTH (\*) et son renouvellement.

Pour les collaborateurs en situation de handicap ayant fait l'objet d'une reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH [\*]) délivrée par l'autorité administrative compétente, il sera tenu compte de cette RLH (\*) pour définir et évaluer la contribution du collaborateur aux objectifs et aux résultats de l'entreprise.

## **Article 3**

### *Aides à destination des personnes en situation de handicap*

## **Article 3.1**

### *Démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé*

Les parties signataires souhaitent faciliter, au regard de leur complexité et lourdeur, les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH [\*]).

Cette reconnaissance permet aux intéressés de bénéficier des mesures spécifiques prévues dans le cadre de l'accord de branche et des dispositifs mis en œuvre localement.

La démarche est réalisée par le salarié auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH [\*]), au sein de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH [\*]) du département de résidence du salarié.



Les salariés qui souhaitent être accompagnés dans cette démarche peuvent solliciter le référent handicap et/ou les services de santé au travail et/ou les services sociaux.

A cette fin, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à deux journées ou 4 demi-journées, sur justificatifs, au moment de la réalisation des démarches de renouvellement ou d'obtention de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH [\*]), et/ou pour les démarches auprès des fournisseurs d'appareillages liés à leur handicap.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif et en emportent tous les effets.

### **Article 3.2**

#### *Aides apportées aux personnes en situation de handicap*

Conscientes que le handicap peut générer des difficultés dans l'accès à l'emploi et la gestion du parcours professionnel, les parties signataires du présent accord attribuent des aides pour les personnes en situation de handicap visant à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi. Ces aides ne peuvent concerner que des équipements ou prestations concernant la vie professionnelle du travailleur en situation de handicap.

Ces aides peuvent faire l'objet de participations financières complémentaires accordées par d'autres organismes (sécurité sociale, mutuelle, prévoyance...) sans pouvoir dépasser le coût réel de l'équipement.

Ces aides sont forfaitaires (prothèses auditives...) ou plafonnées (aménagement de véhicule...) et doivent être conformes à l'offre d'interventions AGEFIPH (\*) relatives aux aides à la compensation à la personne disponible sur <https://www.agefiph.fr/>. Un document de synthèse précisant les montants et les conditions d'exigibilité de ces aides est transmis tous les ans, par la mission handicap nationale (MHN), aux référents handicap et aux délégués syndicaux de branche.

Dans ce cadre, une commission permettant d'examiner chaque dossier individuel pourra être mise en place par chaque entreprise de la branche Banque populaire.

Les conditions d'attribution de ces aides et pièces justificatives sont précisées aux collaborateurs en situation de handicap.

### **Article 4**

#### *Développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap*

Parce que les personnes en situation de handicap ont pu rencontrer des difficultés pour suivre une scolarité « classique » ou parce que la survenance de leur handicap les a amenées à se reconverter professionnellement, elles ne disposent pas toujours des niveaux de diplômes attendus pour l'exercice de nos emplois.

C'est pourquoi les signataires du présent accord, conscients des enjeux du niveau de qualification dans le parcours professionnel de chacun, considèrent le développement des compétences des personnes en situation de handicap comme une orientation prioritaire du présent accord.

### **Article 4.1**

#### *Développement des compétences et formation professionnelle des personnes en situation de handicap*

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient des mêmes droits d'accès, que l'ensemble des collaborateurs, aux dispositifs existants dans le cadre de la formation tout au long de la vie professionnelle : bilan de compétences, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience, période de professionnalisation.

Les managers, les gestionnaires RH et les équipes formation des entreprises de la branche Banque populaire seront sensibilisés sur les niveaux de formation des personnes en situation de handicap et la nécessité de travailler à son renforcement notamment à travers les formations diplômantes bancaires.

Par ailleurs, des dispositifs permettant d'élever le niveau de qualification des personnes en situation de handicap seront étudiés et mis en œuvre lorsque l'entreprise les estime adaptés au regard notamment de la situation des collaborateurs.

Les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience de personnes en situation de handicap seront encouragées. A cet effet, en l'absence de prise en charge par le FONGECIF, l'entreprise veillera à participer à la prise en charge d'actions de formation complémentaires et/ou de frais de dossier nécessaires à la VAE dès lors que celle-ci s'inscrit dans un projet professionnel validé par l'entreprise. Un accompagnement spécifique sera proposé aux salariés en situation de handicap pour les aider à monter un dossier de VAE.

Enfin, les entreprises faciliteront l'accès à la formation des personnes en situation de handicap. Ainsi :

- lors de leur conception, l'accessibilité des modules de formation susceptibles de concerner certains collaborateurs en situation de handicap sera testée ;
- le contenu pédagogique des modules de formation ou les conditions matérielles, techniques ou humaines de mise en œuvre de la formation sont, au besoin, adaptés pour tenir compte de la spécificité du handicap du collaborateur ;
- en cas d'impossibilité pour le collaborateur de suivre une session de formation, pour des raisons en lien avec son handicap, des moyens sont mis en œuvre pour que le collaborateur puisse être formé ;
- si la formation se déroule dans un lieu extérieur nécessitant un déplacement et que le handicap génère un niveau de fatigabilité, les frais de déplacement et d'hébergement supplémentaires nécessaires pour favoriser la récupération du salarié sont pris en charge par les entreprises ;
- les demandes de formation exprimées par un salarié en situation de handicap, en lien avec une meilleure adéquation au poste de travail, une réorientation professionnelle ou des changements technologiques sont examinées de façon prioritaire.

Il est rappelé que, dans le cadre de sa mission, la commission de la formation du comité d'entreprise étudie les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des personnes en situation de handicap.

Les entreprises veilleront chaque année à ce que la proportion des salariés handicapés ayant bénéficié d'une formation corresponde à la proportion constatée pour l'ensemble des salariés.

La situation des personnes en situation de handicap n'ayant bénéficié d'aucune formation pendant 2 années consécutives fera l'objet d'un examen par la DRH.

## **Article 4.2**

### *Parcours professionnel des personnes en situation de handicap*

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient d'une évolution de leur carrière et de leur rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés.

A l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article L. 6315-1 du code du travail, un point relatif aux conditions d'emploi et de rémunération est abordé avec les collaborateurs en situation de handicap.

En outre, pour les salariés de 50 ans et plus, une attention plus particulière est portée à la fatigabilité inhérente à la situation de handicap et aux moyens de formation nécessaires pour un maintien dans le poste de travail, une adaptation à l'évolution du métier, un renforcement ou un développement des compétences. Dans ce cadre, un travail collaboratif avec le médecin du travail permet



de déterminer l'impact des restrictions à l'emploi sur l'activité professionnelle et d'identifier les mesures possibles de compensation du handicap.

La DRH portera une attention particulière aux besoins de développement des compétences mis en évidence dans les appréciations professionnelles des collaborateurs en situation de handicap afin de mettre en place les actions nécessaires.

Par ailleurs, au regard de l'impact possible du handicap sur la performance des collaborateurs, une attention particulière est portée à la préparation et au déroulement des entretiens d'appréciation, afin de définir les objectifs et les résultats attendus, en tenant compte de cette situation.

Préalablement à cette appréciation il est demandé aux managers de s'assurer, en lien avec le référent handicap ou le gestionnaire RH, que la compensation partielle ou totale du handicap a été effective sur la période considérée.

De manière plus globale, afin de prendre en compte dans le projet de parcours professionnel, les spécificités liées au handicap, les questions de santé au travail et de compensation du handicap font l'objet d'une attention particulière lors de ces entretiens.

Les personnes en situation de handicap qui souhaitent changer de poste, de métier ou bénéficier d'une mobilité géographique, en lien avec leur situation de handicap, peuvent solliciter un rendez-vous avec le référent handicap ou le gestionnaire RH. Les entreprises organisent ce rendez-vous dans les meilleurs délais (trois mois maximum).

Par ailleurs, en cas de changement de lieu, d'équipe ou d'outil de travail, un accompagnement spécifique est proposé au collaborateur en situation de handicap (cf. art. 5.2).

Les entreprises veilleront chaque année à ce que, à compétences équivalentes, la proportion des salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une évolution salariale corresponde *a minima* à la proportion de l'ensemble des salariés en ayant bénéficié.

## **Article 5**

### *Recrutement et intégration des personnes en situation de handicap*

Dans le cadre du présent accord, les entreprises poursuivront la mise en œuvre d'actions favorisant le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap.

Les orientations en matière de recrutement de personnes en situation de handicap tiennent compte d'un certain nombre de facteurs externes et internes (les compétences ou les restrictions à l'emploi des travailleurs en situation de handicap, les difficultés liées au process de recrutement, le développement par de nombreuses entreprises publiques et privées de leur politique d'emploi des personnes en situation de handicap, le contexte économique).

Dans la mesure où, à l'issue d'un CDD ou d'une mission d'intérim, d'un contrat en alternance ou d'un stage, les entreprises sont susceptibles de proposer un CDI et tenant compte du fait que toute forme de contrat favorise l'employabilité et l'insertion des personnes en situation de handicap, les parties conviennent de l'intérêt d'une politique de recrutement diversifiée en termes de contrats et de types de profil.

## **Article 5.1**

### *Recrutement de personnes en situation de handicap*

Les recrutements s'intègrent dans la politique de recrutement globale des entreprises de la branche Banque populaire.

### **Article 5.1.1**

#### *Volume prévisionnel des recrutements*

Sur la période triennale d'application de l'accord, les entreprises de la branche Banque populaire prévoient de recruter 150 personnes reconnues travailleur handicapé.

Le nombre de recrutements pris en compte concerne :

- les CDI ;
- les CDD d'une durée supérieure à 6 mois ;
- les contrats en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Parmi ces recrutements, les entreprises de la branche Banque populaire veilleront à conclure au minimum, et sur la durée de l'accord, 30 % de CDI y compris les CDI conclus à la suite d'un CDD, d'un contrat en alternance ou d'une mission d'intérim par exemple.

Parmi ces recrutements, les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à recruter autant de femmes que d'hommes.

Les parties au présent accord souhaitent étendre les possibilités d'intégration professionnelle à toutes formes de contrats. Elles reconnaissent ainsi la priorité à l'insertion professionnelle quel que soit le dispositif permettant celle-ci.

A cet effet, les entreprises de la branche Banque populaire mettront tout en œuvre pour développer les contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

Le recours aux contrats en alternance est en effet une réelle opportunité, qui peut permettre une recherche qualitative de candidats en situation de handicap dont les compétences ne sont pas en adéquation avec les exigences des métiers mais dont le potentiel évolutif est identifié.

Pour ce faire, il est recherché tout partenariat local ou national favorisant les dispositifs d'alternance tel que le dispositif interbancaire HandiFormaBanques par exemple.

Les parties au présent accord considèrent que le recours aux missions temporaires peut être davantage utilisé.

Ainsi, une attention particulière sera accordée à la capacité des entreprises de travail temporaire à proposer des salariés en situation de handicap. Cet élément constituera un des critères de mesure de la qualité des prestations fournies par ces entreprises. Dans le cadre d'appel d'offres auprès des entreprises de travail temporaire (ETT), il sera demandé à chacune de s'engager sur sa capacité à proposer des salariés en situation de handicap aux entreprises de la branche Banque populaire.

Les contrats conclus avec des personnes en situation de handicap sont établis à temps plein ou à temps partiel pour tenir compte de leurs restrictions à l'emploi et notamment dans certains cas, de leur niveau de fatigabilité ou de leurs contraintes de soins.

### **Article 5.1.2**

#### *Processus de recrutement*

Il est rappelé que l'article L. 1132-1 alinéa 1 du code du travail précise que, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage (...) en raison de son état de santé ou de son handicap ». Le candidat, travailleur en situation de handicap, est ainsi recruté dans le cadre du même processus que les autres candidats. Pour ce faire, et dans le cadre du processus de recrutement, les entreprises de la branche Banque populaire s'assurent que les aménagements éventuellement nécessaires sont mis en œuvre (exemple : présence d'un interprète en langue des signes lors des entretiens d'embauche, accessibilité des tests de sélection).

Tout recrutement de travailleurs en situation de handicap opéré en application du présent accord est basé sur l'évaluation des compétences du candidat et l'analyse de son potentiel évolutif. Ce recrutement intègre la prise en compte des restrictions à l'emploi liées au handicap.

Néanmoins au regard des difficultés de recrutement des personnes en situation de handicap, le niveau de formation habituel requis peut être remplacé par une évaluation selon la méthode des habiletés ou tout type de méthode équivalente permettant de mesurer la capacité des candidats à effectuer telle ou telle opération. La recherche de compétences transposables est aussi un élément intégré dans le processus de recrutement des personnes en situation de handicap. Aussi, les entreprises examinent avec attention toutes les candidatures de personnes en situation de handicap y compris celles émanant de personnes peu qualifiées.

## **Article 5.2**

### *Intégration des personnes en situation de handicap*

Les personnes en situation de handicap nouvellement intégrées bénéficient par principe, dans chaque entreprise, du même dispositif d'intégration que les autres collaborateurs.

Toutefois, l'expérience acquise lors de la mise en œuvre des précédents accords permet d'affirmer la nécessité d'un parcours d'intégration complémentaire, notamment pour les collaborateurs pour lesquels le handicap a pu conduire à une rupture de l'activité professionnelle ou pour lesquels le handicap et les restrictions à l'emploi ont une incidence sur le travail fourni.

Conformément aux dispositions légales introduites par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les travailleurs qui déclarent, lors de la visite d'information et de prévention, être considérés comme travailleur handicapé au sens de l'article L. 5213-1 du code du travail et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles sont orientés sans délai vers le médecin du travail.

L'identification par le médecin du travail au plus tôt de la prise de poste des restrictions à l'emploi du collaborateur permet de rechercher les pistes de compensation possible du handicap et de les mettre en œuvre avant la prise de poste. A ce titre, la visite médicale de pré-embauche et le recours à un ergonome sont reconnus par les parties signataires comme des éléments facilitant l'intégration des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, les entreprises de la branche Banque populaire mettent en place un parcours d'intégration complémentaire pour chaque collaborateur en situation de handicap nouvellement intégré afin d'intégrer ses besoins spécifiques.

Ce parcours, établi avec le collaborateur partie prenante, devra comprendre :

- la remise d'une « fiche de synthèse » sur les mesures prévues au présent accord ainsi que les informations pratiques et contacts utiles ;
- un point avec le référent handicap de l'entreprise dans les 15 jours suivant la prise de poste ;
- durant la période d'essai :
  - un bilan mensuel réalisé entre le manager et le référent handicap ;
  - la sensibilisation et formation du responsable et de l'équipe de travail accueillante avec l'accord du collaborateur nouvellement intégré.

Dès la prise de fonction, compte tenu du handicap du collaborateur, des moyens complémentaires ajustés aux réalités locales peuvent par ailleurs être les suivantes :

- formation complémentaire permettant une remise à niveau ou une actualisation des connaissances, adaptation du parcours d'intégration aux contraintes spécifiques du handicap ;
- recours aux prestations d'un ergonome en vue de définir les aménagements de poste nécessaires, en lien avec le médecin du travail ;

- mise en œuvre d'un suivi et d'un conseil individualisé assuré par le référent handicap de l'entreprise et/ou un collègue de travail sensibilisé à l'accueil et l'insertion de personnes en situation de handicap (accompagnant) ;
- soutien d'un partenaire extérieur spécialiste de l'intégration de personnes en situation de handicap.

Ces moyens seront, dans la mesure du possible et si cela est adapté à la situation, déployés en amont de l'arrivée du collaborateur. L'entreprise veillera notamment à informer au préalable l'équipe accueillante de l'arrivée d'une personne en situation de handicap, sous réserve de préservation de la confidentialité de l'information lorsque celle-ci est demandée par l'intéressé.

Dans le cadre de l'alternance, les entreprises porteront une attention particulière à la progression des personnes en situation de handicap.

### **Article 5.3**

#### *Accueil de stagiaires en situation de handicap*

Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap et de développer la recherche de candidats, les parties signataires affirment leur volonté d'accueillir au sein des entreprises de la branche Banque populaire des stagiaires en situation de handicap.

L'accueil de stagiaires, au-delà du développement de savoir-faire indispensable au cursus, a aussi une vertu pédagogique vis-à-vis des managers et des collectifs de travail et contribue fortement à faire évoluer la vision portée sur les personnes en situation de handicap et leur place dans l'entreprise.

Dans ce cadre, tous les types de stage seront favorisés :

- stages pour lesquels l'Etat et les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire (art. L. 6341-3 du code du travail) ;
- stages organisés par l'AGEFIPH « Appui projet » ;
- stages prescrits par l'institution Pôle emploi ;
- stages représentant des périodes de formation conduisant à un diplôme technologique ou professionnel au titre de l'article L. 331-4 du code de l'éducation ;
- stages « parcours de découvertes » ou « période d'observation » d'élèves handicapés de moins de 16 ans (collège ou lycée) (art. L. 5212-7 du code du travail) ;
- stages en milieu professionnel, au titre de l'article 27 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels et du titre IV de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche ;
- périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) définies par les articles L. 5135-1 et suivants du code du travail (art. L. 5212-7-1 du code du travail).

Toutes les opportunités de partenariats avec des associations, écoles et universités sensibilisées au sujet du handicap et œuvrant en faveur de l'accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap, seront étudiées avec attention.

Dans le même sens, toutes les actions visant à faire connaître la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap de la branche Banque populaire et à favoriser l'intégration des jeunes en situation de handicap dans le monde de l'entreprise (ex : dispositifs de diffusion des offres, sensibilisation d'ambassadeurs écoles sur le handicap...) seront favorisées.

## **Article 5.4**

### *Moyens dédiés au recrutement et à l'insertion des personnes en situation de handicap*

Face aux difficultés de recrutement de travailleurs en situation de handicap, les parties conviennent de la nécessité de disposer de moyens spécifiques liés notamment au développement de partenariats et à la communication externe.

## **Article 5.4.1**

### *Développement des partenariats*

Pour atteindre les objectifs en matière de recrutement et d'accueil de stagiaires en situation de handicap, le renforcement des partenariats avec les structures du placement et de la formation des personnes en situation de handicap est poursuivi. En outre, la mise en place d'actions internes aux entreprises (type « portes ouvertes », « découvertes métiers ») sera privilégiée dans la recherche d'une meilleure efficacité du sourcing.

Les partenariats ont pour objectifs :

- de mieux faire connaître les besoins de recrutement des différentes entreprises ;
- de préciser les principaux métiers de la branche Banque populaire ;
- de développer le nombre de candidatures.

Il est rappelé que chaque entreprise de la branche Banque populaire est en charge du développement des partenariats dans son bassin d'emploi, les partenaires étant implantés au plus près de l'activité économique.

Ces partenariats peuvent prendre les formes suivantes :

- la mise en place de conventions et engagements avec des organismes spécialisés (HandiForma-Banque, Pôle emploi, CAP emploi, MDPH [\*], AFIJ [\*], association Tremplin, CRP [\*], missions locales...) et la transmission des offres d'emploi ;
- les partenariats avec les conseils régionaux et départementaux et structures régionales (PRITH [\*]) ;
- la participation à des forums nationaux ou régionaux spécifiques ;
- le recours à des cabinets de recrutement et sites spécialisés dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- la collaboration avec les CRP (\*), écoles ou universités implantées nationalement et localement ;
- les spécifications sur les sites intranet et internet du recrutement de collaborateurs en situation de handicap (intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel).

La mission handicap nationale a pour rôle d'assurer :

- le développement des partenariats nationaux avec les acteurs du placement et de la formation des personnes en situation de handicap, mais aussi avec des annonceurs spécialisés ;
- l'élaboration de tout support visant à favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- la promotion et le développement du recrutement et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap auprès des entreprises de la branche Banque populaire.

## **Article 5.4.2**

### *Plan de communication externe*

La mission handicap nationale en complémentarité des actions des entreprises, met en œuvre les dispositifs de communication externe suivants :

- plan de communication externe recrutement branche avec mise à disposition des entreprises de la branche Banque populaire de supports de communication ;

- promotion sur le site internet groupe de recrutement de collaborateurs en situation de handicap avec création d'un espace dédié intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel ;
- élaboration d'un plan national de communication avec des organismes et revues spécialisées.

## Article 6

### *Recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants reconnus handicapés*

Les parties signataires considèrent que le recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants reconnus handicapés représente un levier indispensable pour poursuivre la progression du taux d'emploi de la branche Banque populaire et pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap.

Les entreprises de la branche Banque populaire s'engagent ainsi, pendant toute la durée de l'accord, à poursuivre le développement de partenariats avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des entreprises adaptées (EA) et à engager des démarches en vue de prendre contact avec des travailleurs indépendants reconnus handicapés, pendant toute la durée de l'accord.

Le recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants reconnus handicapés peut constituer une première étape dans l'insertion des personnes en situation de handicap vers le milieu ordinaire à terme.

Le développement des activités confiées au secteur du travail protégé et adapté et aux travailleurs indépendants reconnus handicapés constitue donc l'une des priorités de l'accord. Il s'agit d'un des axes de développement de la responsabilité sociale d'entreprise concrétisé dans le projet phare (politique handicap et achat responsable) et la charte attenante.

Il est convenu entre les parties que le taux d'emploi indirect de la branche Banque populaire sera porté à l'issue de la période triennale au minimum à 0,7 %.

Afin d'atteindre l'objectif fixé, de nouvelles actions seront engagées avec l'appui de BPCE Achats et des fonctions achats des entreprises, à savoir :

- la réalisation d'un diagnostic interne des pratiques de sous-traitance et d'achats permettant à chaque entreprise d'identifier les possibilités et les conditions de recours à la sous-traitance et de partager plus largement les bonnes pratiques entre les entreprises ;
- la mise à jour régulière des établissements pouvant répondre aux besoins d'achats et de prestations souhaitées et leur référencement par BPCE achats ;
- l'intégration par les services achats, d'EA, d'ESAT et de travailleurs indépendants reconnus handicapés (consultants, experts financiers) et bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dans les appels d'offres ;
- l'intégration du recours au secteur du travail protégé et adapté et aux travailleurs indépendants reconnus handicapés dans les appels d'offres auprès des prestataires ordinaires et dans les contrats signés avec eux ;
- la mise en place d'un plan d'actions par chaque fonction achats des entreprises de la branche Banque populaire avec l'appui de BPCE achats ;
- la sensibilisation des instances représentatives du personnel pour leurs activités d'œuvres sociales telles que les événements pour le personnel, les repas pour les institutions représentatives du personnel...

Dans le cadre du recours au secteur du travail protégé et adapté et aux travailleurs indépendants reconnus handicapés, les entreprises de la branche Banque populaire développeront, dans la mesure du possible, des conventions de prestations de longue durée permettant le développement des compétences et de l'emploi de ces travailleurs en situation de handicap.



Dans le même esprit, les entreprises pourront, lorsque cela sera possible, recruter des salariés intervenant pour le secteur du travail protégé et adapté ou des travailleurs indépendants reconnus handicapés qui présenteraient les compétences nécessaires à la prise en charge d'emploi au sein de l'entreprise.

Au-delà du développement des prestations confiées et conscientes des difficultés que rencontrent les entreprises du secteur du travail protégé et adapté pour asseoir leur développement, les parties signataires de l'accord souhaitent, dans la mesure du possible, apporter une aide spécifique aux ESAT ou EA pour favoriser leur développement.

Ces aides en moyens et compétences concerneront, conformément à la réglementation, des aides à la formation et des aides techniques.

## **Article 7**

### *Sensibilisation et formation des acteurs internes*

Plusieurs modules de formation sur le handicap ont été déployés à l'attention de différents acteurs des entreprises de la branche Banque populaire au cours des précédents accords, notamment à l'attention de la filière RH (recrutement, gestion de carrière), des managers, des institutions représentatives du personnel. Ces formations ont permis de faire évoluer le regard porté sur les personnes en situation de handicap et l'emploi de celles-ci.

Le présent accord s'attachera :

- à poursuivre cette sensibilisation vis-à-vis de tous les collaborateurs et en priorité vis-à-vis de ceux n'ayant pu en bénéficier à ce jour ;
- à actualiser et renforcer les compétences des principaux acteurs intervenant dans la gestion du handicap (services de santé au travail, référents notamment) ;
- à renforcer la sensibilisation des collaborateurs qui sont amenés à travailler avec une personne en situation de handicap.

La poursuite de l'investissement sur ces deux axes contribuera à l'atteinte des objectifs de l'accord sur le volet de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

### **Article 7.1**

#### *Actions de sensibilisation relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap*

La sensibilisation a vocation à faire disparaître les réticences et préjugés liés au handicap.

Les parties conviennent de l'importance de prolonger les actions engagées dans le cadre du précédent accord et d'en développer de nouvelles pour poursuivre le travail de sensibilisation aidant au changement des représentations.

En interne, la sensibilisation par les outils de communication visera les managers, les institutions représentatives du personnel, les équipes RH, les fonctions achats, communication, marketing et informatique, et plus largement l'ensemble des collaborateurs des entreprises du périmètre de l'accord.

La mission handicap nationale met à la disposition des entreprises de la branche Banque populaire l'ensemble des outils de communication et de sensibilisation sur le handicap et l'emploi des personnes en situation de handicap nécessaires à la mise en œuvre de l'accord.

Les outils de sensibilisation peuvent concerner :

- la conception d'une synthèse du bilan de l'accord 2014-2016 ;
- une plaquette d'information sur l'accord 2017-2019 ;
- une communication de l'accord de branche sur le site intranet (intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel) ;

- un dispositif d'information et de communication à destination des entreprises de la branche Banque populaire pour diffusion auprès des collaborateurs ;
- une actualisation de l'espace dédié au handicap sur l'intranet et l'internet de la branche ;
- des outils pédagogiques de sensibilisation sur le handicap ;
- un bilan intermédiaire et final du présent accord.

La mise à disposition de supports plus spécifiquement orientés sur les bonnes pratiques et utilisables par les managers et les directions concernées de l'entreprise pourra être étudiée en fonction des besoins :

- recrutement ;
- maintien dans l'emploi ;
- achat et sous-traitance auprès du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants reconnus handicapés.

A partir de ces éléments, les entreprises de la branche Banque populaire élaborent un programme de sensibilisation de leur personnel utilisant les supports proposés par la mission handicap nationale, mais aussi tout autre support élaboré de façon spécifique (outils pédagogiques de sensibilisation, organisation de journées de sensibilisation en interne, participation à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, outils de communication interne permettant de relayer efficacement les informations sur le développement de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap).

## **Article 7.2**

### *Formation des acteurs internes à l'emploi des personnes en situation de handicap*

Au-delà des actions de sensibilisation déterminantes pour dépasser les préjugés et idées reçues et pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, des actions de formation plus ciblées seront mises en place selon les besoins :

- formation des nouveaux référents handicap : les obligations et dispositifs en faveur du handicap, les principaux acteurs, la politique de la branche Banque populaire et les moyens à disposition ;
- formation des référents en place et de la mission handicap nationale : l'actualisation des compétences, l'animation et le déploiement de l'accord ;
- formation des gestionnaires RH : le recrutement, l'accueil et l'intégration au poste, le maintien dans l'emploi, le reclassement de travailleurs en situation de handicap dont les moyens de compensation sont épuisés, la démarche d'accompagnement individuel ;
- formation des managers : l'accueil, le management au quotidien, le maintien dans l'emploi et l'évolution d'un collaborateur en situation de handicap ;
- formation des représentants du personnel : la sensibilisation au handicap, l'orientation des salariés reconnus travailleurs handicapés ou pouvant se faire reconnaître travailleur handicapé vers les interlocuteurs compétents, l'accompagnement dans le maintien dans l'emploi ;
- formation des équipes concernées par l'accueil d'une personne en situation de handicap : le développement de la connaissance du handicap, l'identification des comportements à adopter au sein de l'équipe de travail ;
- formation des personnes occupant des fonctions qui interviennent dans les domaines du maintien dans l'emploi (moyens généraux, informatique...) ou du recours au secteur du travail protégé et adapté (fonction achats).

L'ensemble de ces formations fait l'objet du développement d'une offre nationale par la mission handicap nationale. Les formations sont déclinées en tant que de besoin, au niveau des entreprises de la branche Banque populaire, afin de favoriser l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.



## Article 8

### *Organisations et moyens dédiés au pilotage du projet*

Les enseignements issus de la mise en œuvre des précédents accords sur l'emploi des personnes en situation de handicap montrent toute l'importance du pilotage du projet aux niveaux branche et entreprise.

Ce pilotage est assuré par :

- une mission handicap nationale en charge de piloter le plan d'actions global et d'accompagner les entreprises ;
- un comité de pilotage au sein de la DRH en entreprise, en charge de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'actions annuel ;
- un référent handicap entreprise.

### Article 8.1

#### *Mission handicap nationale*

La mission handicap nationale, assurée par la DRH Groupe BPCE, a pour objet de :

- piloter la mise en œuvre de l'accord de branche ;
- assurer sur un plan national la promotion de l'accord de branche, et représenter la branche dans les instances nationales sur les questions de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- animer le réseau de référents handicap notamment dans le cadre du partage d'expériences ;
- accompagner les entreprises de la branche Banque populaire dans la conception de leur plan d'action annuel ;
- consolider les résultats obtenus par le biais non seulement des DOETH (\*), mais aussi des analyses qualitatives fournies par les entreprises de la branche Banque populaire ;
- assurer le suivi du budget et notamment veiller à l'utilisation conforme des lignes budgétaires de l'accord ;
- préparer les éléments nécessaires pour la commission de suivi de l'accord ;
- entretenir les relations avec la DGEFP (\*) et fournir à celle-ci l'ensemble des éléments nécessaires à l'évaluation de la politique d'emploi mise en œuvre.

### Article 8.2

#### *Comité de pilotage handicap*

Conscientes que la politique handicap doit être portée au plus haut niveau et relever d'un projet transversal d'entreprise, les entreprises de la branche Banque populaire mettent en place un comité de pilotage handicap dont elles définissent la composition et la fréquence des réunions au regard de leur taille, des efforts à réaliser pour améliorer leur taux d'emploi et des moyens dont elles disposent dans le cadre de leur budget. La direction des ressources humaines et la fonction achats sont représentées dans ce comité de pilotage.

Le comité de pilotage handicap a pour mission, au regard de l'état des lieux de l'emploi des personnes en situation de handicap, de proposer à la direction générale, à la direction des ressources humaines et à la fonction achats un plan d'actions annuel visant à atteindre les objectifs de l'accord de branche.

L'engagement de toutes les entreprises de la branche Banque populaire est un facteur essentiel de réussite de la politique handicap de la branche. Le présent accord sera décliné à travers un plan d'actions annuel intégrant les principaux objectifs et indicateurs pour chaque entreprise.

Ce plan d'action aborde les différents axes de l'accord :

- maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap ;

- recrutement et insertion des travailleurs en situation de handicap ;
- recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants reconnus handicapés ;
- sensibilisation et formation des équipes.

### **Article 8.3**

#### *Référent handicap entreprise*

Dans la continuité des précédents accords et fort des expériences réussies, un référent handicap entreprise est nommé dans chaque entreprise de la Branche banque populaire qui en informe les salariés. Le référent handicap entreprise anime la politique handicap de son entreprise et coordonne avec le comité de pilotage handicap la mise en œuvre du plan d'actions au sein de son entreprise. Une lettre de mission précise le temps alloué pour remplir cette mission, équivalent au minimum à 30 % du temps d'activité du référent handicap entreprise.

Il veille :

- à la mise en œuvre de chacune des actions prévues dans l'accord de branche au sein de son entreprise ;
- à la promotion de l'accord de branche auprès de l'ensemble des collaborateurs, mais aussi en externe auprès du réseau des partenaires ;
- au développement du réseau des partenaires externes pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap sous toutes ses formes ;
- à la mise à jour régulière des données concernant les salariés en situation de handicap et le budget de son entreprise ainsi qu'au reporting nécessaire au suivi de l'application de l'accord et du plan d'actions local auprès de la mission handicap nationale.

L'animation du réseau des référents handicap entreprise a été une réelle clé de succès de la mise en œuvre des précédents accords, notamment à travers la réflexion partagée sur la construction des plans d'actions et sur l'échange de bonnes pratiques entre les référents handicap entreprise. Pour poursuivre la dynamique impulsée, au minimum deux réunions annuelles auxquelles participent les référents handicap entreprise sont organisées par la mission handicap nationale.

Lors de ces réunions, des experts du handicap peuvent être invités afin d'éclairer les échanges des participants. Les délégués syndicaux de branche des organisations syndicales signataires sont conviés à ces apports d'expertise.

### **Article 8.4**

#### *Les représentants du personnel*

L'ensemble des signataires du présent accord rappelle le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs reconnus handicapés. Il est rappelé que les institutions représentatives du personnel peuvent intervenir dans les démarches de maintien dans l'emploi et en particulier le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans le cadre de sa mission de contribution à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes reconnues handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle (art. L. 4612-1, 2° *bis* du code du travail).

Conformément à l'article L. 4612-1 du code du travail, le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Par ailleurs, en vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-15 du code du travail, sont mises à la disposition du comité d'entreprise, les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'em-

ploi des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Une présentation des dispositions du présent accord est réalisée par les entreprises auprès de leurs CHSCT et comité d'entreprise.

## **Article 9**

### *Suivi de l'accord*

Les parties signataires conviennent d'un nécessaire suivi de la mise en œuvre du présent accord.

Pour ce faire, le dispositif suivant est prévu :

### **Article 9.1**

#### *Suivi au niveau de la branche*

Le suivi au niveau de la branche est assuré par une commission de suivi de l'accord qui se réunit une fois par an. A l'occasion de cette réunion, la commission de suivi de l'accord étudie :

- le bilan de l'emploi des personnes en situation de handicap tant sur le plan quantitatif que qualitatif sur l'exercice écoulé ;
- le bilan financier global de l'année écoulée ;
- le plan d'actions de l'année en cours.

Elle peut en outre proposer, au regard des résultats obtenus et/ou des difficultés rencontrées, d'éventuels ajustements du plan d'actions. Les éléments sont remis aux membres de la commission de suivi de branche 7 jours avant la tenue de la réunion.

La commission de suivi de branche est composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la DRH groupe BPCE, dont un représentant de la mission handicap nationale.

Les représentants des organisations syndicales signataires qui participent à la commission de suivi bénéficient d'un temps forfaitaire de trois heures de préparation au cours de la matinée qui précède la tenue de la réunion.

Le temps passé par les membres de la commission de suivi de branche lors des réunions et le temps de préparation sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Effectués sur le temps de travail, les délais de route ne doivent pas excéder une demi-journée pour l'aller, ainsi que le retour. Cette limite est portée à une journée pour les collaborateurs des entreprises de la branche Banque populaire situées en dehors du territoire métropolitain.

Les frais de repas et d'hébergement sont remboursés sur la base des frais réels engagés dans la limite d'un montant fixé par l'organe central et communiqué aux organisations syndicales.

Chaque demande de prise en charge est accompagnée des justificatifs originaux.

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions de la commission de suivi sont remboursés dans les mêmes conditions.

### **Article 9.2**

#### *Suivi au niveau des entreprises*

Les parties au présent accord soulignent le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises veillent au partenariat avec les partenaires sociaux dans le cadre de leurs missions respectives.

Elles présentent à ce titre aux CHSCT et comité d'entreprise :

- le plan d'action handicap de l'entreprise ;

- le bilan de l’emploi de l’année écoulée des personnes en situation de handicap de l’entreprise tant sur le plan quantitatif que qualitatif à partir des critères du présent accord et du plan d’actions de l’entreprise ;
- le bilan financier global de l’année écoulée.

Aucune information sur les situations individuelles ne pourra être communiquée.

### **Article 9.3**

#### *Bilan à la DGEFP (\*)*

Chaque année, un rapport complet permettant d’apprécier l’évolution de la situation de l’emploi des personnes en situation de handicap, l’évolution du taux d’emploi et l’état d’avancement du plan d’actions prévu dans l’accord est adressé et présenté à la DGEFP (\*).

Cette présentation fait l’objet d’une analyse des réussites, mais aussi des difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre de l’accord et de la recherche de mesure de réajustement permettant d’atteindre, à l’issue de l’accord, les objectifs fixés.

### **Article 10**

#### *Budget de l’accord handicap*

Le calcul de l’obligation d’emploi pour chacune des entreprises de la branche Banque populaire s’effectue au niveau de chaque entreprise.

La somme des DOETH (\*) de toutes les entreprises de la branche Banque populaire permet de :

- mesurer le résultat de la politique d’emploi des personnes en situation de handicap de la branche ;
- déterminer le montant du budget alloué à la politique globale en faveur de l’emploi des personnes en situation de handicap.

Chaque entreprise réalise à partir de l’outil mis à disposition sa DOETH (\*) au plus tard pour le 28 février de l’année.

Un reporting détaillé des dépenses effectuées tant par la mission handicap nationale que par les entreprises de la branche Banque populaire est réalisé sur un outil de gestion spécifique.

La répartition prévisionnelle du budget de l’accord est fournie en annexe II du présent accord à titre indicatif.

Conformément aux dispositions de la circulaire DGEFP (\*) n° 2009-16 du 27 mai 2009, le budget prévisionnel de l’accord est fongible d’une année sur l’autre pendant la durée de l’accord. La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l’accord afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d’insertion au sein de la branche.

### **Article 10.1**

#### *Ressources de la mission handicap nationale*

Pour financer les actions de la mission handicap nationale et plus particulièrement les actions faisant l’objet d’une mutualisation entre les entreprises de la branche Banque populaire, chaque entreprise versera, à la mission handicap nationale, l’équivalent de 25 % de son budget défini par sa DOETH au titre de la première année.

Au cours des trois années d’application de l’accord, il est procédé à un réajustement du budget et de la quote-part nationale au regard des actions réalisées et des montants des contributions dus.

L’appel de fonds de la quote-part nationale, est réalisé pour l’année, au 31 mars sur la base du montant prévisionnel déterminé par les DOETH remontées à la mission handicap nationale et fait l’objet d’un réajustement le 31 mars de l’année suivante après établissement de la DOETH définitive. Le budget non utilisé une année est reporté sur l’exercice suivant.

Il est convenu entre les parties que 70 % du budget non consommé du précédent accord, est reporté sur le présent accord sur une ligne budgétaire spécifique, sous réserve de l'accord de l'autorité d'agrément.

Ce report est destiné à financer les projets nationaux suivants :

- l'accompagnement des entreprises de la branche Banque populaire dans le développement de l'accessibilité des postes de travail notamment des collaborateurs déficients visuels et auditifs et le soutien aux innovations technologiques ;
- la mise en œuvre de dispositifs de formation favorisant le développement des compétences et de la qualification des personnes en situation de handicap au sein des entreprises de la branche Banque populaire ;
- la dynamisation des achats auprès du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants reconnus handicapés dans le prolongement du programme PHARE.

Chaque projet fait l'objet d'une présentation lors des commissions de suivi de branche.

## **Article 10.2**

### *Ressources des missions handicap entreprises*

Chaque entreprise conservera pour financer son plan d'actions spécifique 75 % du montant de sa DOETH dans le respect des arbitrages par ligne budgétaire définis nationalement.

Toutefois, une mutualisation des soldes non consommés par certaines entreprises pourra être réalisée sur la base de l'accord de chacune des entreprises concernées.

## **Article 11**

### *Durée. – Révision. – Publicité*

### **Article 11.1**

#### *Durée de l'accord et conditions de validité*

Le présent accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019.

L'entrée en vigueur de celui-ci est néanmoins subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP [\*]).

A défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

Les conditions de validité remplies, il est entendu que les avantages tirés du présent accord cesseront de plein droit de produire leurs effets au 31 décembre 2019, date de fin d'application de celui-ci.

Les parties conviennent de se réunir quatre mois avant l'arrivée du terme ci-dessus mentionné afin d'étudier les conditions de conclusion d'un nouveau dispositif.

### **Article 11.2**

#### *Demande de révision*

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

A l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de 2 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

### **Article 11.3**

#### *Dépôt et publicité*

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 14 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

---

### Glossaire

AFIJ : association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés

AGEFIPH : association pour la gestion du fonds d'insertion des personnes handicapées

Cap emploi : réseau spécialisé dans le placement de personnes handicapées

CDAPH : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Elle octroie la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés et a remplacé la COTOREP

CRP : centre de réadaptation professionnelle

DGEFP : direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle

DOETH : déclaration annuelle obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés

EA : entreprise adaptée

ESAT : établissement et services d'aides par le travail

LSF : langue des signes française

MDPH : maisons départementales des personnes handicapées

PRITH : programme régional d'insertion des travailleurs handicapés

RLH : reconnaissance de la lourdeur du handicap

RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés

Tremplin : club d'entreprise en charge de l'insertion des personnes handicapées

## ANNEXE II

### Répartition prévisionnelle du budget de l'accord

	2017	2018	2019
Maintien dans l'emploi	35 %	35 %	35 %
Formation	15 %	15 %	15 %
Embauche et insertion	20 %	20 %	20 %
Information/sensibilisation	12 %	12 %	12 %
Pilotage et suivi	8 %	8 %	8 %
Recours au SAP	10 %	10 %	10 %
Total	100 %	100 %	100 %



Brochure n° 3368

**Accords professionnels**  
**INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**  
**(IEG)**

---

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF AUX PRIMES ET AUX INDEMNITÉS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017

NOR : ASET1750057M

Entre

UFE

UNEMIG

D'une part, et

CFE-CGC

FCE CFDT

CMTE CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 161-1 du code de l'énergie concerne les montants des primes, indemnités et remboursements de frais en vigueur.

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

*Primes et indemnités assises sur le SNB*

Les primes et indemnités dont la base de calcul est le salaire national de base (SNB) évoluent en même temps que celui-ci et dans les mêmes proportions.

Il conviendra donc de se référer à la valeur du SNB au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et à son évolution par rapport à celle du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**Article 2**

*Autres primes et indemnités*

Le montant de certaines primes et indemnités évolue au 1<sup>er</sup> janvier 2017 en fonction de la variation d'indices INSEE des mois de septembre.

S'agissant des « frais de restauration », les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution en fonction de la variation de l'indice INSEE entre l'année 2015 et l'année 2016, soit une augmentation de 1,44 % du montant 2016.

Par ailleurs, s'agissant de la prime de panier, et conformément à l'accord « relatif aux primes et indemnités au 1<sup>er</sup> janvier 2010 », sa valeur se voit appliquer la même évolution que celle des « frais de restauration ».

Enfin, s'agissant des « frais d'hôtel », les signataires observent que la variation de l'indice INSEE « Hôtellerie » entre l'année 2015 et l'année 2016, a diminué de 2,20 %. Ils conviennent de ne pas appliquer cette baisse aux barèmes hôtellerie existant dans la branche professionnelle des IEG. Ils décident de cristalliser les montants actuels, ceci tant que l'indice INSEE hôtellerie n'aura pas atteint ou dépassé celui de septembre 2015, la revalorisation éventuelle s'appliquant à la quote-part excédant la valeur de l'indice de septembre 2015 (104.11 : nomenclature COICOP : 11.2.0.1 France métropolitaine).

### **Article 3**

#### *Dispositions finales*

##### **3.1. Champ d'application**

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

##### **3.2. Mise en œuvre de l'accord**

A l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

##### **3.3. Extension**

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 161-1 du code de l'énergie.

##### **3.4. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2017.

##### **3.5. Dépôt et affichage**

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE  
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE  
ET DE LA PARFUMERIE**

---

AVENANT N° 12 DU 10 NOVEMBRE 2016  
MODIFIANT L'ARTICLE 14 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1750062M  
IDCC : 3032

---

Entre  
FIEPPEC  
UNIB  
CNAIB

D'une part, et  
FNECS CFE-CGC  
FGTA FO  
CSFV CFTC  
FS CFDT

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

« Article 14  
*Formation professionnelle continue*

PRÉAMBULE

La formation professionnelle continue a pour objet de :

- favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs ;
- permettre leur maintien dans l'emploi ;
- sécuriser leur parcours professionnel ;
- favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ;
- contribuer au développement économique et culturel ;
- permettre leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de contribuer au retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle quel qu'en soit le motif.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

1. A l'initiative de l'employeur, dans le cadre de ses obligations légales de formation ;
2. A l'initiative du salarié notamment dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ;
3. A l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) sans l'accord de l'employeur quand la formation est effectuée hors temps de travail et avec l'accord de l'employeur quand la formation est effectuée sur le temps de travail ;
4. Dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
5. Dans le cadre des contrats de professionnalisation.

La branche de l'esthétique reconnaît toutes les formations inscrites au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) :

- diplômes ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- titres.

## 1. Formations à l'initiative de l'employeur

### 1.1. Plan de formation

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, qui donne alors lieu à reconnaissance au retour de formation, à la maîtrise de la langue ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les publics prioritaires sont les personnes sans qualification suffisante pour occuper leur emploi, les personnes en réinsertion professionnelle et les personnes en situation de handicap. En aucun cas la définition des publics prioritaires n'exclut les autres salariés de leur droit à la formation.

Les actions de formation financées par l'employeur en vue de s'acquitter de l'obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue, prévue à l'article L. 6331-1, se déroulent conformément à un programme établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés s'il y a lieu, après consultation des instances représentatives du personnel (IRP). Ce programme précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre. Il définit un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. Ces formations doivent faire l'objet d'une convention avec un organisme de formation.

La formation est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de travail. Lorsqu'elle comporte un enseignement pratique, ce dernier peut être donné sur les lieux de travail. Dans ce cas, un compte rendu des mesures prises pour que l'enseignement réponde aux conditions fixées à l'article D. 6321-1 est adressé aux IRP.

Les écoles d'esthétique cosmétique pourront réaliser des formations pratiques ou théoriques pour leur personnel ou pour d'autres entreprises en raison de la spécificité de leur activité et de leur statut d'établissement scolaire et/ou de centre de formation.

### 1.2. Actions de formation

Les plans de formation devront distinguer :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi assimilées à du temps de travail effectif ;
- les actions de développement des compétences.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre obligatoirement pendant le temps de travail.

Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné. La durée de la formation hors temps de travail est limitée à quatre-vingts heures par an et par salarié.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

L'allocation de formation est égale à 50 % du salaire net, calculée sur les 12 derniers mois. Elle ne revêt pas de caractère de rémunération et n'est donc pas soumise aux cotisations patronales et salariales.

Les frais annexes :

- transport en commun (SNCF 2<sup>e</sup> classe) ou avion (économique) et/ou métro. Le moyen le plus économique sera privilégié ;
- en cas d'utilisation de la voiture, le remboursement s'effectue sur la base des taux kilométriques conventionnels en vigueur (barème fiscal). Les péages d'autoroute et les parkings sont remboursés sur présentation de justificatifs ;
- les frais de repas seront remboursés sur présentation de justificatif et limités à 4,5 fois le barème fiscal de l'administration (URSSAF) par repas (4,70 € pour l'année 2016) ;
- les frais d'hébergement seront remboursés sur présentation de justificatif et limités à 70 € par nuit en province et 90 € à Paris (petit déjeuner inclus).

### 1.3. Actions de formation finançables par l'OPCA de la branche

Les formations sont définies par la CPNE-FP de la branche et prises en charge en fonction des fonds disponibles de l'OPCA de branche (organisme paritaire collecteur agréé).

Tout stage technique, professionnel et transversal.

### 1.4. Critères de prise en charge pour les actions de formation

Ces actions de formation excluent les diplômes, les certificats et les stages de marques. Ces formations peuvent contribuer entre autres à la réalisation du bilan de compétences, de la VAE et à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

## 2. Formations à l'initiative du salarié : congés individuels formation (CIF)

### 2.1. Dispositions générales

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation professionnelle, indépendamment de sa participation aux stages et actions de formation compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Le hors temps de travail doit rester exceptionnel et concerner les cours du soir.

Le congé individuel de formation peut également être accordé à un salarié pour préparer et pour se présenter à un examen visant l'obtention d'un titre, diplôme ou CQP enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, conformément à l'article L. 335-6 du livre III titre III du code de l'éducation.

## 2.2. Conditions d'ouverture

Pour bénéficier d'un congé individuel de formation le salarié doit être présent depuis un an au moins dans l'entreprise. Et avoir une ancienneté, en qualité de salarié, d'au moins 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs.

Il doit effectuer sa demande de congé par écrit auprès de l'employeur. Cet écrit devra préciser le nom de la formation, les dates, la durée et le rythme de la formation.

La demande sera formulée :

– 120 jours avant le début du congé individuel de formation pour les formations au moins égale à trois mois.

Elle est formulée au plus tard 60 jours à l'avance lorsqu'elle concerne :

- la participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation d'une durée inférieure à 6 mois ;
- la participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation à temps partiel ;
- le passage ou la préparation d'un examen.

Pour le personnel enseignant les demandes de congé programmées sur la rentrée scolaire devront être présentées systématiquement 6 mois avant afin de garantir le bon déroulement des cours.

L'employeur répondra dans un délai de 1 mois. En cas de refus, il motivera sa réponse.

L'employeur pourra différer le congé en cas de surcroît d'activité, d'absence d'un salarié ou s'il n'a pas réussi à remplacer le salarié effectuant la demande de congé.

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, l'autorisation accordée à la demande individuelle de formation peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 % du nombre total des heures accomplies dans l'année.

L'employeur peut également refuser si plus de 2 % des effectifs sont en congés individuels de formation.

Le salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pris en charge par un organisme collecteur paritaire agréé, dans les conditions prévues à l'article L. 6322-17, ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé individuel de formation avant un délai dont la durée, exprimée en mois, est égale au 1/12 de la durée, exprimée en heures, du congé individuel de formation précédemment suivi. Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

## 2.3. Durée du congé

La durée du congé individuel de formation correspond à la durée du stage.

Voir avec le FONGECIF (OPACIF) de votre région sur les durées de prises en charges.

## 2.4. Conditions de prise en charge

Elles sont définies par le FONGECIF de votre région ou celles dont vous dépendez.

## 3. Compte personnel formation (CPF)

### 3.1. Dispositions générales

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le CPF succède au DIF et au DIF portable.

Les heures de DIF constatées au 31 décembre 2014 demeurent néanmoins utilisables jusqu'à la fin de l'année 2020, selon les règles applicables au CPF, et sont transmises par écrit par l'employeur pour inscription au CPF sur [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

### 3.2. Bénéficiaires

Le CPF appartient au salarié : son utilisation relève donc strictement de son initiative.

Le salarié peut se faire conseiller par un conseil en évolution professionnel (CEP) extérieur à l'entreprise, gratuit et confidentiel.

Néanmoins, l'employeur peut informer, conseiller et orienter le salarié dans la mobilisation des heures de formation.

Coconstruire un projet commun de formation permet de répondre aux besoins en compétences de l'entreprise tout en participant à l'évolution professionnelle du salarié.

Ce dispositif ne doit pas être confondu avec le plan de formation de l'entreprise et les obligations qui en découlent. Le plan de formation étant à l'initiative de l'employeur.

Les bénéficiaires du compte personnel formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-1 du code du travail peuvent mobiliser les heures acquises qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative, une formation en lien ou non avec l'activité de l'entreprise.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès du salarié. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute susceptible d'être sanctionnée. Les heures de formation inscrites sur le compte personnel demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à retraite.

### 3.3. Crédit d'heures

Le compte est alimenté en heures à la fin de chaque année pour un salarié à temps complet, à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures puis à hauteur de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures. Les heures utilisées seront rechargeables dans la limite du plafond de 150 heures.

En cas d'utilisation de tout ou partie du CPF ayant pour effet d'abaisser le crédit en deçà de 120 heures, et même si le plafond d'acquisition de 150 heures n'a jamais été atteint, le salarié acquerra de nouveau 24 heures par an jusqu'à atteinte du plafond de 120 heures, avant de revenir au principe d'acquisition de 12 heures par an jusqu'à atteindre le plafond de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul est effectué au prorata des heures effectuées. En cas de changement de régime d'emploi en cours d'année, le calcul se fait proportionnellement aux périodes d'emploi à temps complet et aux périodes d'emploi à temps partiel.

### 3.4. Actions accessibles

Sont accessibles dans le cadre du CPF :

- les formations permettant d'acquérir des connaissances de base définies au sein du socle de connaissances et compétences qui comprennent obligatoirement l'ensemble des formations suivantes à ce jour : certificat CléA :
  - la communication en français ;
  - l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématiques ;
  - l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
  - l'aptitude à travailler dans le cadre de règle définie d'un travail en équipe ;
  - l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
  - la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;



- la maîtrise des gestes et posture et le respect des règles d’hygiène, de sécurité et environnementale élémentaires.

Ce socle étant susceptible d’évoluer, se référer aux sites ci-dessous : certificat CléA ([www.certificat-clea.fr](http://www.certificat-clea.fr)) ou ([www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)) ;

- les formations d’accompagnement à la VAE ;
- les formations qualifiantes ou certifiantes figurant sur des listes établies par les partenaires sociaux, notamment par la commission paritaire nationale de l’emploi (CPNE) de la branche, permettant d’obtenir :
  - une certification inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles – [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)) ou une partie de la certification classée au RNCP ;
  - un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou certificat de qualification professionnelle interprofessionnel (CQPI) reconnue par la branche de l’esthétique ;
  - une certification ou une habilitation inscrite à “l’inventaire” de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP – [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)). Cet inventaire recense les certifications et habilitations ne figurant pas dans le RNCP (habilitation électrique, CACES...).

Des listes interprofessionnelles sont élaborées par les partenaires sociaux au niveau national et régional. L’ensemble de ces listes réuni en une seule, est consultable sur le site officiel : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

### 3.5. Mise en œuvre du CPF

#### Pendant le temps de travail

Le salarié qui souhaite se former pendant le temps de travail doit adresser une demande d’accord à l’employeur portant sur le contenu et le calendrier de la formation, dans les délais suivants :

- 60 jours minimum avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ;
- 120 jours pour une formation de 6 mois et plus.

L’employeur dispose de 30 jours calendaires pour répondre. L’employeur devra, en cas de refus, motiver son choix par écrit. A défaut, la demande est considérée comme acceptée.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail sont rémunérées au taux normal par l’employeur.

Le comité d’entreprise (CE) sera informé au moins une fois par an via une liste anonyme de chaque formation suivie, en précisant l’intitulé, le nombre d’heures, en distinguant les heures de formation effectuées pendant et hors temps de travail.

#### En dehors du temps de travail

Si l’action se déroule en dehors du temps de travail, l’accord de l’entreprise n’est pas requis.

Pendant la formation, le salarié n’est pas rémunéré mais continue à bénéficier de la protection sociale en matière d’accident du travail.

### 3.6. Financement du CPF

Le CPF est financé par une contribution versée à l’OPCA désigné, qui se charge de la prise en charge des coûts de la formation.

Dans ce cadre, l’OPCA peut prendre en charge tout ou partie des frais suivants :

- les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement). La prise en charge s’effectue au coût réel, avec possibilité de plafonnement sur décision du conseil d’administration de l’OPCA ;



- les frais de garde d'enfant ou de parent ou de parent à charge occasionnés par le suivi d'une formation réalisée en tout ou partie hors temps de travail (la prise en charge s'effectue au coût réel, avec possibilité de plafonnement sur décision du conseil d'administration de l'OPCA) ;
- les rémunérations (formations pendant le temps de travail), la prise en charge étant subordonnée à une décision expresse du conseil d'administration de l'OPCA et limitée à 50 % du coût global du financement (frais pédagogiques, frais annexes et rémunération).

### 3.7. Abondement

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au I du même article et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1°, 2° et 3° du II dudit article, cent heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte ou cent trente heures pour un salarié à temps partiel, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat, et l'entreprise verse à l'organisme paritaire agréé pour collecter sa contribution due au titre de l'article L. 6331-9 une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par décret en Conseil d'Etat, correspondant à ces heures ;

Dans toutes les entreprises de la branche, par dérogation aux dispositions ci-dessus, un abondement sera mis en place pour les salariés effectuant 80 % de la durée légale ou plus. Cet abondement octroiera le même nombre d'heure que les salariés à temps plein, à savoir 24 heures annuelles.

Les abondements supplémentaires mentionnés aux points ci-dessus n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond.

### 4. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit, confidentiel et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Le CEP est assuré par des conseillers des organismes suivants (pour exemple) :

- Pôle emploi ;
- APEC ;
- missions locales ;
- OPACIF ;
- CAP emploi.

Chaque employeur doit informer ses salariés lors de l'entretien d'embauche ou à l'occasion de son entretien professionnel de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

### 5. Bilan professionnel et entretien professionnel

L'entretien professionnel : tous les 2 ans.

Il doit permettre au salarié et à son employeur de se poser et de regarder le passé, le présent, pour construire le futur : perspectives d'évolution du salarié, investissement de l'entreprise pour anticiper les évolutions internes (développement, évolution des métiers, changement de process...).

L'entretien professionnel doit être distinct de l'entretien d'évaluation professionnelle.

Le bilan professionnel : tous les 6 ans.

Il doit être l'occasion de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation dans le cadre du plan de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

## 6. Passeport orientation-formation

La loi intègre dans le code du travail, la possibilité pour chaque salarié de bénéficier d'un passeport formation.

Un modèle de passeport est téléchargeable sur [www.passeportformation.eu](http://www.passeportformation.eu).

Le passeport est complété à l'initiative du salarié et il reste sa propriété.

Son objectif est de retracer le parcours professionnel du salarié et les formations, initiale et continue, qu'il a suivies. Le salarié est libre d'inscrire ou non l'intégralité des formations suivies.

A ce titre, il recense, notamment :

- dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- dans le cadre de la formation continue, tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel, les qualifications obtenues, les formations suivies dans le cadre de la formation continue, les actions prescrites par Pôle emploi, les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise, les emplois occupés et les activités bénévoles ainsi que les compétences mises en œuvre dans ce cadre ;
- ainsi que toutes informations que le salarié jugera utile (formations extraprofessionnelles notamment).

## 7. Certificat de qualification professionnelle

### 7.1. Définition des certificats de qualification professionnelle

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, les qualifications professionnelles obtenues dans un métier de la branche de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Les CQP sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

### 7.2. Conditions d'obtention

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la commission et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Le CQP ne peut être délivré qu'aux personnes qui répondent aux conditions fixées par le présent accord.

### 7.3. Personnes pouvant obtenir le CQP

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme les dispensant conformément aux dispositions du cahier des charges.

Le CQP est ouvert aux jeunes et aux adultes, aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

L'accessibilité à un CQP est définie dans le cahier des charges de chaque CQP.

L'accès au CQP prendra des formes différentes selon la situation des candidats :

- salariés en formation continue (plan de formation, congés individuels de formation [CIF], compte personnel de formation [CPF], période de professionnalisation [PP]...);
- jeunes complétant leur formation initiale ;
- personnes en contrat de professionnalisation ;
- demandeurs d'emploi.

## 7.4. Création d'un CQP

### 7.4.1. Décision de la mise en place d'un CQP

Les organisations représentées à la CPNE-FP sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP. La décision de créer tout CQP prend la forme d'une délibération.

Toute demande émanant d'une (ou de plusieurs) organisation(s) est portée de plein droit à l'ordre du jour de la commission. Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- le domaine de qualification et les besoins existants ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi durable ;
- les axes prioritaires de formation.

Après en avoir délibéré, la commission paritaire donne ou non son aval.

Les membres de la CPNE-FP rédigent ensuite un cahier des charges.

#### 7.4.1. Cahier des charges

Pour chaque création de CQP, un cahier des charges sera établi comportant obligatoirement :

- la définition de l'emploi visé et les compétences attendues ;
- le public visé et les prérequis exigés ;
- le programme de la formation ;
- le suivi des stagiaires et de la formation ;
- l'habilitation des centres de formation ;
- l'organisation des examens et la certification.

## 7.5. Renouvellement, modification et suppression des CQP

Chaque CQP est créé pour une durée de cinq ans. Au terme de cette période, la commission analyse le suivi et l'insertion des diplômés.

Le CQP se trouve alors :

- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de cinq ans renouvelable ;
- soit supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir ;
- soit reconduit après modifications décidées par la commission pour une durée de cinq ans renouvelable, sauf révisions.

Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation débutant après la décision de la commission.

## 7.6. Suivi des centres de formations habilités

Tout organisme de formation habilité par la CPNE-FP organisant des actions conduisant au CQP devra :

- s'engager à se conformer au cahier des charges fondateur du CQP ;
- s'engager à respecter les instructions de la CPNE-FP ;
- adresser l'ensemble des documents nécessaires à l'organisation de la formation et à la certification via le secrétariat de la CPNE-FP assuré par la FIEPPEC ;
- s'engager à répondre à toutes demandes de la CPNE-FP pour l'organisation du dispositif.

En cas de non-respect des différents éléments du cahier des charges, le centre de formation pourra être convoqué devant la CPNE-FP dans l'éventualité du retrait de l'habilitation à l'issue des formations en cours.

## 7.7. Certification

L'obtention définitive du CQP sera rendue par la CPNE-FP à partir de la délibération du jury d'examen, de l'avis délivré par le responsable du centre, des résultats obtenus et de l'assiduité du candidat à la formation.

Procédure inscription validation CQP :

Pour chaque session, les centres habilités reçoivent par mail, trois mois avant la date prévue de la validation, un bulletin d'inscription. Ce bulletin sera complété par le centre de formation et le candidat. Celui-ci devra signer le bulletin et fournir les documents demandés.

L'ensemble des pièces devra être retourné par le centre de formation à la CPNEFP à une date précisée sur le document. Cette procédure est également applicable pour les candidats refusés à une session antérieure.

Chaque centre de formation acquittera un droit d'inscription calculé au prorata du nombre de candidats présentés. Le montant de ce droit d'inscription est fixé chaque année par la CPNEFP.

## 7.8. Ingénierie de formation

L'OPCA pourra prendre en charge financièrement, sur demande de la CPNE-FP, les frais d'ingénierie pour la certification, l'homologation ou la modification des titres concernant la branche.

## 7.9. Certificats de qualification professionnelle reconnus par la branche

La CPNE-FP reconnaît à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2016 quatre CQP mis en place par la branche :

- CQP maquilleur-conseil animateur défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 mars 2009 ;
- CQP spa praticien défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
- CQP spa manager défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
- CQP styliste ongulaire défini par le cahier des charges du 06 janvier 2011.

S'ajouteront les CQP créés ultérieurement par la branche en CPNE-FP.

## 8. Contrat de professionnalisation

### 8.1. Durée

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois afin de permettre la préparation aux diplômes et certificats de niveau V, IV et III concernant les métiers de l'esthétique cosmétique et de la parfumerie. Il s'agit du : CAP, BP, bac, BTS, BM niveau III, les titres certifiés et les CQP reconnus par la branche et préparant aux métiers de l'esthétique.

Pour les formations d'une durée de 1 200 heures maximum, la durée de la formation peut être portée à 33 % du temps de travail.

Il en va de même pour la préparation de diplômes ou certificats correspondant aux emplois administratifs et services généraux.

Le contrat de professionnalisation permet d'obtenir un diplôme, un certificat ou un titre certifié enregistré au RNCP ou un certificat de branche dûment défini par la CPNE-FP.

Les durées des formations, préparant au métier d'esthéticien(ne), proposées couramment en contrat de professionnalisation, sont les suivantes :

*(Voir tableau page suivante.)*

DIPLÔME OU CERTIFICAT préparé	PRÉREQUIS	DURÉE DE LA FORMATION jugée nécessaire par la branche
CAP esthétique cosmétique parfumerie	Enseignement secondaire	1 100 heures maximum
BP esthétique cosmétique parfumerie	CAP esthétique cosmétique parfumerie	1 100 heures maximum
Bac professionnel esthétique cosmétique parfumerie	Enseignement secondaire	1 200 heures maximum
BTS esthétique	Tout niveau IV	1 200 heures
BM niveau III esthétique	Niveau IV d'esthétique cosmétique ou niveau V (sous conditions)	572 heures minimum
CQP maquilleur-conseil animateur	Niveaux définis par la CPNE-FP	240 heures minimum
CQP styliste ongulair	Niveaux définis par la CPNE-FP	154 heures minimum
CQP spa praticien	Niveaux définis par la CPNE-FP	437 heures minimum
CQP spa manager	Niveaux définis par la CPNE-FP	276 heures minimum

Ce tableau est fourni à titre indicatif et n'est pas exhaustif.

## 8.2. Rémunération

Les salariés en contrat de professionnalisation sont rémunérés sur la base du Smic ou conventionnelle.

Les salariés de moins de 26 ans titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à :

- 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus ;
- 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus ;
- 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la présente convention collective.

## 8.3. Forfait horaire de la formation

Les taux de prise en charge sont définis par la section paritaire professionnelle de la branche esthétique en accord avec l'OPCA de la branche en fonction des fonds collectés.

## 8.4. Tutorat

Le tutorat pourra être assuré par des salariés titulaires au minimum d'un diplôme de même niveau ou le chef d'entreprise.

Dans les autres cas :

- les personnes titulaires d'un diplôme de niveau V pourront également assurer le tutorat pour des diplômes ou des certificats de qualification professionnelle de niveau IV sous réserve de justifier

d'une expérience professionnelle de 5 ans à ce niveau de qualification pour les chefs d'entreprise et pour les salariés ;

- les personnes chargées du tutorat d'un niveau III devront justifier d'une expérience professionnelle de 5 années et d'une formation de tuteur.

Le financement des dépenses liées à l'exercice du tutorat pourra être financé par l'OPCA de la branche et est plafonné à 345 € (au lieu de 230 €) par mois et par bénéficiaire :

- lorsque le tuteur est âgé de 45 ans et plus ;
- ou lorsque le tuteur accompagne des publics prioritaires.

Un salarié ou le chef d'entreprise ne pourra pas tutorer plus de 2 salariés.

#### 8.5. Participation d'un salarié à un jury d'examen et de VAE

La participation d'un salarié peut être prise en charge par un OPCA.

Les critères seront définis par la SPP de la branche en accord avec l'OPCA.

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE est autorisé par son employeur à s'absenter, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

#### Modalités de prise en charge de ces dépenses

La prise en charge par l'OPCA se fera par simple demande écrite de l'employeur sans limite de temps.

Cette demande sera accompagnée des pièces justificatives : bulletins de salaires, titre de transport ou carte grise, factures d'hébergement et de restauration, l'autorisation d'absence de l'employeur.

### 9. Période de professionnalisation

#### 9.1. Objectifs

La période de professionnalisation vise à favoriser, par une formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés.

La période de professionnalisation associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou, par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation ;
- et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

Les formations pouvant être suivies dans le cadre de la période de professionnalisation sont :

- les formations qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications (RNCP), ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;
- les formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- et les formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire réalisé par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

#### 9.2. Bénéficiaire

La période de professionnalisation s'adresse à tout salarié :

- en contrat à durée indéterminée (CDI), y compris les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- en contrat à durée déterminée (CDD) dans une structure d'insertion par l'activité économique ou en CUI.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à la prise en compte par l'entreprise du pourcentage de salariés simultanément absents pour cause de formation.

Ce pourcentage ne doit pas dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative de l'employeur, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

La période de professionnalisation est mise en œuvre :

- soit par l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- soit par le salarié.

### 9.3. Demande

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation doit en faire la demande à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception. S'il le souhaite, le salarié peut utiliser ses heures de formation inscrites sur son compte personnel de formation (CPF).

### 9.4. Durée

Chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation doit suivre une formation d'une durée minimale de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois.

Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- si le salarié mobilise son CPF pour suivre la formation ;
- si la formation suivie permet de réaliser une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- si la formation est inscrite à l'inventaire réalisé par la CNCP.

### 9.5. Rémunération

Les formations mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié ;

En revanche, lorsque la formation s'effectue en dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement d'une rémunération spécifique dite allocation de formation. Cette allocation est versée par l'employeur.

### 9.6. Protection sociale

Le salarié en formation bénéficie du maintien de sa protection sociale légale et conventionnelle (couverture maladie, accident du travail...).

### 9.7. Tutorat

Le salarié en période de professionnalisation peut bénéficier de l'aide d'un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les missions du tuteur sont :

- d'accueillir, aider, informer et guider le salarié en période de professionnalisation ;
- d'organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

## 10. Durée et suivi de l'accord

Conformément aux nouvelles dispositions, cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le suivi de cet accord sera assuré annuellement par la CPNE-FP de l'esthétique.



## 11. Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de l'extension. »

Fait à Paris, le 10 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3123

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3032. – ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE  
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE  
ET DE LA PARFUMERIE**

AVENANT N° 13 DU 10 NOVEMBRE 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1750063M

IDCC : 3032

Entre

FIEPPEC

UNIB

CNAIB

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FGTA FO

CSFV CFTC

FS CFDT

FCS UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles*

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM brut mensuel (échelon A)	ÉCHELON B Ne concerne que les écoles
135	1 480	1 524
150	1 487	1 532
160	1 495	1 540
175	1 502	1 547

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM brut mensuel (échelon A)	ÉCHELON B Ne concerne que les écoles
180	1 520	1 566
200	1 588	1 635
230	1 655	1 705
240	1 681	1 732
245	1 738	1 790
250	1 854	1 909
300	3 218	3 315

Certains coefficients ne concernent que les instituts de beauté. D'autres, que les écoles.

Si pour un coefficient le salaire minimum brut mensuel devenait inférieur au Smic, alors le salaire minimum serait celui du Smic.

## Article 2

### *Prime d'ancienneté*

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- après 3 ans d'ancienneté : 37,50 € ;
- après 6 ans d'ancienneté : 69,00 € ;
- après 9 ans d'ancienneté : 105,00 € ;
- après 12 ans d'ancienneté : 137,00 € ;
- après 15 ans d'ancienneté : 173,00 € ;
- après 25 ans d'ancienneté : 200,00 €.

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

## Article 3

### *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135.

## Article 4

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

#### **Article 5**

##### *Date d'effet*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de l'extension.

Fait à Paris, le 10 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3257

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2931. – ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS**

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017

NOR : ASET1750065M

IDCC : 2931

Entre

AMAFI

D'une part, et

CFTC MF

CFE-CGC MF

SPI MT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

**Article 2**

A compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

*(En euros.)*

CATÉGORIE	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuel	1 588	1 977	2 385	2 618	2 826	3 332	4 182

**Article 3**

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 8 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1930. – MEUNERIE**

---

AVENANT N° 46 DU 9 NOVEMBRE 2016

PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1750053M

IDCC : 1930

---

Entre  
ANMF  
SRF  
CFSI  
SNIA

D'une part, et

FGTA FO  
CSFV CFTC  
FNAA CFE-CGC  
FGA CFDT  
FNAF CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 s'est enrichie d'année en année de nouvelles dispositions.

En effet, de nombreux accords et avenants sont venus compléter le texte initial et ont conduit à des répétitions et des disparités de vocabulaire. Subsistaient également dans le texte de la convention, des dispositions devenues illégales ou obsolètes du fait des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Les partenaires sociaux ont convenu, par un accord signé le 20 janvier 2015, de clarifier le texte de la convention collective et de promouvoir le dialogue social dans les entreprises.

L'objectif poursuivi est de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité et d'un socle social rénové dans sa forme, afin d'écarter les difficultés d'interprétation, de favoriser l'attractivité de la convention et d'assurer sa conformité avec la législation et avec la réglementation actuelles sans apporter de modification sur le fond.

Pour ce faire, les parties signataires ont convenu de regrouper dans un document unique l'ensemble des dispositions de la convention collective, des avenants et de ses annexes.

Seules les dispositions des avenants ayant valeur normative ou contractuelle sont intégrées dans le texte révisé. Les préambules de ces avenants et les éléments de contexte sans valeur normative ou contractuelle conservent quant à eux une valeur informative. Il conviendra de se référer aux avenants auxquels ils se rapportent en cas de difficultés d'interprétation.

Les dispositions ainsi mises à jour se substituent à l'ancien texte de la convention collective, à ses avenants et annexes.

La conclusion de l'accord du 20 janvier 2015 visait à encadrer le travail que les partenaires sociaux se sont engagés à mener.

Les parties signataires de l'accord du 20 janvier 2015, réunies en commission paritaire plénière, ont décidé de la constitution d'un groupe technique paritaire de travail, comprenant deux représentants pour chaque syndicat, chaque membre étant susceptible de se faire remplacer en cas d'empêchement.

Le groupe technique paritaire s'est réuni 7 fois depuis l'automne 2015 suivant un planning partagé.

A l'issue des travaux du groupe technique paritaire, la commission paritaire plénière a été saisie du projet de texte mis à jour de la convention collective le 9 novembre 2016.

Le texte ci-dessous est le résultat de ce travail paritaire.

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

Les dispositions du présent avenant se substituent à l'ensemble des dispositions de la CCN meunerie du 16 juin 1996 (IDCC 1930), annexes comprises.

### **Article 2**

A compter de la date d'effet du présent avenant le titre de la convention collective nationale est rédigé comme suit :

« Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains ».

### **Article 3**

A compter de la date d'effet du présent avenant, les éventuels avenants de révision qui interviendront après sa date de signature seront numérotés à partir de 1.

### **Article 4**

A compter de la date d'effet du présent avenant, la CCN des métiers de la transformation des grains est rédigée comme suit :

« PARTIE I

CONVENTION COLLECTIVE

TITRE I<sup>ER</sup>

## **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

#### *Champ d'application*

La présente convention collective nationale et ses annexes règlent les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité exclusive ou principale relève d'au moins un des secteurs d'activité suivants :

- meunerie ;
- semoulerie ;

- rizerie ;
- fabrication d'aliments pour animaux.

La présente convention et ses annexes s'appliquent à tous les établissements situés sur le territoire national, Corse et DOM-TOM compris, exploitant à titre principal au moins une des activités définies ci-dessus.

Sont présumés entrer dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement par l'INSEE dans les rubriques suivantes (classe ou groupe) de la nomenclature d'activités française (NAF) résultant du décret n° 2007-1888 en date du 26 décembre 2007 (JO du 30 décembre 2007).

10.61A : meunerie ;

10.61B : autres activités de travail des grains ;

10.91Z : fabrication d'aliments pour animaux de ferme.

La convention collective de la meunerie s'applique également au personnel des syndicats, associations et comités professionnels patronaux signataires ou adhérents aux dispositions conventionnelles ci-après.

## Article 2

### *Durée de la convention*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## Article 3

### *Révision*

Jusqu'à l'issue du cycle électoral au cours duquel cette convention est conclue :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention et signataires ou adhérentes de la convention peuvent demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes et représentatives dans le champ d'application de la convention peuvent demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes.

A l'issue du cycle électoral :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente CCN sont habilitées à engager la procédure de révision ;
- et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente CCN sont habilitées à engager la procédure de révision.

## Article 4

### *Conditions de suivi et clause de rendez-vous*

Les partenaires sociaux de la branche métiers de la transformation des grains s'engagent à identifier régulièrement les dispositions de la CCN qui seraient impactées par des évolutions législatives ou réglementaires et à modifier le texte de la CCN en conséquence.

Cette mise à jour éventuelle sera opérée au minimum une fois tous les deux ans et au plus tard, pour la première fois, deux ans après l'entrée en vigueur du présent avenant de révision.

## Article 5

### *Modalités de dénonciation*

La dénonciation de la présente convention par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis de trois mois durant lequel les parties examineront les possibilités de renégociation et engageront les négociations d'un accord de substitution à la demande d'une des parties intéressées. Passé ce délai, la convention continuera de produire ses effets conformément aux dispositions légales.

Toutefois, en cas de dénonciation par l'une seulement des parties, les autres parties contractantes auront la possibilité de convenir avant l'expiration du délai de préavis, du maintien, en ce qui les concerne, des dispositions de la présente convention.

## Article 6

### *Conventions et accords antérieurs*

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction aux avantages particuliers de quelque nature qu'ils soient, acquis sur le plan d'un établissement, antérieurement à sa date de signature, individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel, étant entendu que les conditions d'application et de durée de ces avantages dans l'établissement restent ce qu'elles étaient.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

## Article 7

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## Article 8

### *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

L'adresse numérique et postale du secrétariat de cette commission est la suivante :

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche métiers de la transformation des grains, ANMF, 66, rue la Boétie, 75008 Paris, [al.leguevel@glaboetie.org](mailto:al.leguevel@glaboetie.org).

### Article 8.1

#### *Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

La commission paritaire exerce les missions qui lui sont dévolues en application des dispositions légales et réglementaires.

### Article 8.2

#### *Commission paritaire permanente de négociation : participation des salariés désignés par les organisations syndicales aux réunions et commissions*

Des autorisations d'absence seront accordées, aux salariés représentant les organisations de salariés siégeant à la commission paritaire dont les commissions de conciliation et d'interprétation de la présente convention collective.

Sauf accord d'entreprise, ces autorisations sont accordées, après préavis d'au moins trois jours et à condition qu'elles n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, sur présentation d'un document écrit émanant du secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation. Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Ces autorisations seront accordées dans les limites déterminées d'un commun accord par les organisations intéressées, notamment en ce qui concerne le nombre de délégués, les dates et durées des réunions (y compris, éventuellement, les réunions préparatoires).



Le nombre de délégués est fixé à cinq par organisation de salariés pour la commission paritaire permanente de négociation.

Les salaires et les frais de déplacement afférents à ces commissions seront à la charge des employeurs dans les limites prévues, étant entendu que les entreprises concernées percevront des organisations patronales des indemnités définies par la branche.

### Article 8.3

#### *Commission d'interprétation*

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés représentant les organisations de salariés siégeant à la commission paritaire d'interprétation de la présente convention collective selon les mêmes modalités que celles prévues pour la participation aux commissions paritaires visées ci-dessus à l'article 8.2.

#### A. – Mission

Il est institué une commission d'interprétation qui a pour mission de rechercher la solution aux difficultés d'interprétation des dispositions de la présente convention et de ses annexes.

#### B. – Composition

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ;
- un collège employeurs comprenant un même nombre total de représentants que celui du collège salariés et composé de représentants des organisations d'employeurs signataires.

#### C. – Modalités de saisine

La commission est saisie par lettre recommandée, datée et signée adressée au secrétariat de la branche, par l'intermédiaire et à la diligence des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche ou des organisations professionnelles d'employeurs ou par saisine directe des juridictions.

Le secrétariat de la branche convoque les membres de la commission d'interprétation.

La partie à l'origine de la saisine de la commission d'interprétation joint un mémoire exposant les points du litige ainsi que toute pièce utile susceptible de s'y rapporter ou précisant l'objet de la demande.

La copie du mémoire et des pièces est jointe à la convocation de chacun des membres de la commission qui intervient dans les 15 jours suivants la saisine, la réunion devant se tenir au plus tard un mois après la saisine.

#### D. – Modalités de fonctionnement

La rédaction du procès-verbal est assurée par le secrétariat de la branche.

Le procès-verbal est soumis à l'approbation de la commission.

La commission peut entendre les parties concernées par la demande, demander toute justification ou effectuer toute démarche qui lui semblerait utile.

La commission statue valablement, à la condition que soient présents au moins deux représentants des organisations professionnelles du collège des employeurs et deux représentants des organisations syndicales du collège des salariés.

Si ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle réunion doit être convoquée dans les quinze jours et se tiendra sans condition de quorum à condition que les 2 collèges soient représentés.

Les organisations syndicales membres de la présente commission, ainsi que les parties convoquées doivent signifier sept jours au moins avant la date de la réunion, leur participation effective à celle-ci.

Les délibérations de la commission sont adoptées à une majorité au moins égale au 2/3 des membres présents ou représentés. Si la majorité des membres présents ou représentés n'est pas atteinte, aucune délibération ne sera adoptée et cette absence de délibération sera notifiée aux parties concernées par la demande d'interprétation par le secrétariat de la branche.

Les organisations syndicales membres de la présente commission sont convoquées à la réunion au moins quinze jours calendaires avant la date de celle-ci.

Les avis de la commission acquièrent une valeur identique à celle des dispositions de la convention collective et sont publiés en annexe à celle-ci.

Ils sont déposés au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### Article 8.4

##### *Commission de conciliation*

###### A. – Mission

Il est institué une commission paritaire nationale professionnelle de conciliation.

Cette commission a pour mission de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels et collectifs qui n'auraient pu être réglés dans le cadre de l'entreprise.

Les pouvoirs de conciliation de la commission paritaire ne font pas obstacle au recours devant la juridiction compétente pour trancher le différend.

###### B. – Composition

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ;
- un collège employeurs comprenant un même nombre total de représentants que celui du collège salariés et composé de représentants des organisations d'employeurs signataires.

###### C. – Modalité de saisine

Tous les différends individuels ou collectifs qui n'auraient pas été réglés sur le plan de l'entreprise pourront être soumis, par lettre recommandée, datée et signée, par la partie la plus diligente et, s'il y a lieu, par l'intermédiaire de l'organisation syndicale intéressée, au secrétariat de la branche.

###### *a) Conflits collectifs*

Lorsqu'un conflit collectif n'a pas pu être réglé au sein de l'entreprise où il est né, il appartient, soit aux organisations syndicales existant dans l'entreprise (ou à l'une d'entre elles) ou, à défaut d'organisation syndicale existant dans l'entreprise, aux représentants du personnel, soit à l'employeur, de saisir la commission par lettre recommandée datée et signée, adressée au secrétariat de la branche.

La partie demanderesse doit indiquer dans sa lettre le caractère collectif du conflit.

###### *b) Conflits individuels*

La commission peut être saisie de ce conflit, soit par l'intermédiaire d'une organisation syndicale signataire, soit directement à l'initiative du salarié ou de l'employeur, par lettre recommandée, datée et signée, adressée au secrétariat de la branche.

La lettre devra préciser le caractère individuel du conflit et, lorsque la commission sera saisie par une organisation signataire, celle-ci précisera s'il s'agit ou non d'un cas urgent.

## D. – Modalités de fonctionnement

### a) Dispositions communes

Si l'une des parties demande la procédure d'urgence, la commission devra se réunir dans un délai de huit jours, à compter de la date à laquelle elle aura été saisie (date de réception de la lettre recommandée en avis de réception).

Les travaux des commissions se poursuivent, pour chaque différend dont elles ont été saisies, jusqu'à l'adoption d'un procès-verbal d'accord ou de carence qui doit intervenir au plus tard dans le délai de quinze jours à compter de la date de réception de sa saisine (date de réception de la lettre recommandée en avis de réception).

Au plus tôt huit jours après la première réunion relative à un différend donné, chaque collègue peut, à tout moment, interrompre les travaux de la commission en demandant un procès-verbal de carence.

Les parties intéressées peuvent être entendues par la commission, contradictoirement.

La commission peut prendre tout avis qu'elle jugera utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

La commission formule ensuite, d'un commun accord entre les deux collèges qui la constituent, des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Dans chaque collège, les propositions sont émises à une majorité égale au moins aux deux tiers des membres présents.

Si la commission ne parvient pas à formuler de propositions de conciliation, ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les membres.

### b) Dispositions particulières aux conflits collectifs

Les propositions de conciliation émises par la commission doivent être soumises à l'agrément des parties ou de leurs représentants.

En cas d'accord des deux parties intéressées : signature d'un procès-verbal de conciliation ;

En cas de refus des deux parties : signature d'un procès-verbal de non-conciliation ;

En cas de refus de l'une des parties (patronale ou salariée) : signature d'un procès-verbal de non-conciliation.

## TITRE II

## LIBERTÉ SYNDICALE ET LIBERTÉ D'OPINION

### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### GÉNÉRALITÉS

#### Article 9

#### *Liberté d'opinion et syndicale. – Principe de non-discrimination*

Les parties contractantes reconnaissent mutuellement la liberté d'opinion, ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel régulièrement constitué de leur choix.

Les employeurs et les salariés s'engagent à ne prendre, en aucun cas, en considération, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, l'origine du salarié, son sexe, ses mœurs, son orientation ou identité sexuelle, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,

ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son lieu de résidence, son état de santé ou son handicap.

## Article 10

### *Participation des salariés désignés par les organisations syndicales aux réunions et commissions*

1° Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales bénéficieront d'autorisations d'absence non rémunérées, sauf accord d'entreprise, accordées, après préavis d'au moins trois jours, et à condition qu'elles n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, pour assister aux réunions statutaires ordinaires desdites organisations, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

2° Dans les mêmes conditions, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés appartenant à des organismes paritaires créés ou approuvés par les pouvoirs publics pour assister aux réunions des commissions ou conseils de ces organismes dont ils seraient membres. Ces autorisations seront délivrées sur présentation, dès leur réception, des convocations adressées aux intéressés.

3° Dans les conditions prévues par la loi, un congé de formation économique, sociale et de formation syndicale sera accordé aux salariés pour participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés.

## Article 11

### *Panneaux d'affichage*

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés, en nombre suffisant, mesurant 0,50 × 1 m au minimum, fermant à clé et définis selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur seront réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel. En outre, pourront être affichés également des extraits des procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, relatant les décisions du comité, et signés par le secrétaire.

Les panneaux seront placés sur les lieux de passage principaux du personnel.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux ;
- les communications des délégués du personnel, des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission ;
- les communications des délégués du personnel, des délégués syndicaux et du comité d'entreprise seront affichées distinctement.

Le contenu des communications est librement déterminé par l'organisation concernée sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse et au respect de la vie privée.

A la date d'affichage au plus tard, un exemplaire du texte sera communiqué à l'employeur par les délégués syndicaux.

## CHAPITRE II

### DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

## Article 12

### *Nombre de délégués*

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 10 salariés, il sera institué des délégués du personnel, titulaires et suppléants, dont le nombre est *a minima* fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le statut des délégués du personnel est régi par les dispositions de la présente convention et les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

#### Article 13

##### *Délégation unique du personnel*

Dans les entreprises dont l'effectif le permet, l'employeur peut décider le recours à la délégation unique du personnel.

Le nombre de délégués est prévu par les dispositions légales et réglementaires en matière de délégation unique du personnel applicable dans les entreprises dont l'effectif le permet.

#### Article 14

##### *Election des délégués. – Collège*

Il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### Article 15

##### *Electorat. – Eligibilité*

Il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### Article 16

##### *Organisation des élections*

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, après les avoir invités selon les dispositions législatives en vigueur.

Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Il peut prévoir l'organisation des élections par un vote électronique selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cet accord porte notamment sur les dates et heures du scrutin, les dates de dépôt des candidatures, le lieu du scrutin, la fourniture par l'entreprise des bulletins de vote, des isolements, l'organisation matérielle du vote, la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux.

Les élections auront lieu pendant les heures de travail ; dans ce cas, elles n'entraîneront pas de réduction de rémunération.

La date de ces élections sera annoncée au moins quinze jours à l'avance, par avis affiché dans l'établissement par les soins de l'employeur. L'avis sera accompagné de la liste des électeurs et des éligibles, établie et affichée par les soins de l'employeur, qui pourra demander aux intéressés toutes justifications utiles quant aux conditions d'électorat et d'éligibilité prévues par les textes applicables.

Les réclamations relatives à l'électorat et à l'éligibilité devront être formulées au moins huit jours ouvrables avant la date de l'élection.

Lorsque l'institution représentative du personnel n'a pu être mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail.

Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur. Ces listes devront être remises à l'employeur au plus tard quatre jours francs avant la date du scrutin, excepté dans le cadre d'un vote par correspondance, qui sera arrêté par l'accord précisant les modalités de déroulement et d'organisation des opérations électorales.

Le scrutin est organisé selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## Article 17

### *Scrutin*

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Article 18

### *Dépouillement du scrutin*

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Article 19

### *Durée du mandat*

Les délégués du personnel sont élus pour quatre ans maximum, sauf accord d'entreprise prévoyant une durée inférieure.

Le mandat des délégués du personnel est renouvelable sans limitation de durée.

Toutes les dispositions concernant la durée du mandat sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Article 20

### *Mission et exercice du mandat des délégués*

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Article 21

### *Licenciement des délégués du personnel*

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## CHAPITRE III

### COMITÉ D'ENTREPRISE

## Article 22

### *Création et composition*

Il est constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement le nombre de salariés défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le régime juridique des comités d'entreprise est régi par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

## Article 23

### *Durée du mandat*

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour une durée de mandat d'un maximum de quatre ans sauf accord d'entreprise prévoyant une durée inférieure.

Le mandat des membres du comité d'entreprise est renouvelable sans limitation de durée.

## Article 24

### *Mission des comités*

Le comité d'entreprise a des attributions d'ordre économique, social et culturel.

Il assure ou contrôle la gestion des œuvres sociales dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, ou participe à leur gestion dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Dans le domaine économique et social, le comité exerce les attributions conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Article 25

### *Financement*

Le financement des comités d'entreprise est assuré conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Si l'employeur finance déjà de sa propre initiative un programme de réalisations sociales en faveur de son personnel, ce programme pourra être pris en charge par le comité à concurrence du montant de la contribution indiquée à l'alinéa précédent.

## Article 26

### *Fonctionnement*

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'établissement ou son représentant dûment mandaté.

Au cours de la première réunion qui suit les élections, les membres élus du comité d'entreprise procèdent à la désignation d'un secrétaire et, éventuellement, d'un secrétaire adjoint qui remplace le secrétaire titulaire en cas d'empêchement de sa part, pris parmi les membres titulaires ainsi que d'un trésorier parmi les élus titulaires.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'établissement peut désigner aux séances, avec voix consultative, un représentant faisant partie du personnel de l'entreprise.

Le comité se réunit au moins 6 fois par an sur convocation du président.

Une réunion supplémentaire par mois peut avoir lieu, sur convocation du président ou sur la demande de la majorité des membres.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2325-15 du code du travail, l'ordre du jour est arrêté conjointement par le chef d'entreprise et le secrétaire, et communiqué aux membres quatre jours ouvrables avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant, et à la demande de la majorité des membres, le comité peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Les décisions et résolutions que le comité peut prendre dans le cadre de ses attributions sont adoptées à la majorité des voix des titulaires présents.

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par le secrétaire dans les quinze jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte, qui les communique préalablement au président et, pour approbation, au comité.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à chaque réunion ordinaire du comité sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été faites à la séance ordinaire précédente. Ses déclarations sont consignées au procès-verbal.

Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à la DIRECCTE.

Le chef d'entreprise doit verser au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute (art. L. 2325-43 du code du travail). Il doit, par ailleurs, mettre à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.



## Article 27

### *Heures de délégation des membres du CE*

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions selon les dispositions législatives en vigueur. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Le temps passé aux séances par les membres du comité leur est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

Chaque membre du comité continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service, compte tenu des dispositions des deux alinéas ci-dessus. Il pourra quitter son poste après avoir averti son chef hiérarchique ou le remplaçant de ce dernier, en lui indiquant la durée approximative de son absence.

## Article 28

### *Comité d'établissement et comité central*

Dans les entreprises comprenant des établissements distincts, il sera créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi.

Le comité d'établissement est présidé par le chef d'entreprise, le chef d'établissement ou son représentant dûment mandaté.

Le comité central d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant dûment mandaté et les membres élus du ou des comités d'établissement désignés par ces derniers conformément aux articles L. 2327-3 et suivants du code du travail.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois au siège social de l'entreprise sur convocation du président. Le temps passé aux séances du comité central par ses membres leur est payé comme temps de travail.

Les membres des comités sont, s'il y a lieu, remboursés des frais des déplacements nécessités par leur assistance aux réunions.

## TITRE III

### **RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL. – CONTRAT DE TRAVAIL**

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### RECRUTEMENT

## Article 29

### *Priorité de recrutement*

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations et sans préjudice des règles applicables en matière de licenciement collectif, il sera fait appel par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés pour motif économique, pendant une durée de 1 an à compter de la date de rupture du contrat de travail dès lors que ces derniers en auront fait la demande au cours de ce même délai.

## Article 30

### *Essai professionnel*

Les entreprises peuvent décider de l'exécution d'une épreuve ou de tests d'aptitudes préliminaires appelés "essais professionnels".

"L'essai professionnel" est une épreuve de courte durée préalable à l'embauchage, qui a pour but de permettre à l'employeur de se rendre compte de la qualification professionnelle d'un salarié et de



mesurer l'aptitude de ce dernier à occuper l'emploi qui est offert. Il se distingue de la période d'essai qui, elle, se situe après l'embauche.

“L'essai professionnel” doit avoir lieu en dehors des conditions normales d'emploi des salariés de l'entreprise.

Il ne constitue pas un commencement d'exécution du contrat de travail ni une promesse d'engagement.

Le temps passé à cet “essai professionnel” préalable à l'embauche est indemnisé par application du taux minimum de la classification.

## Article 31

### *Durée de la période d'essai et prolongation*

#### 31.1. Modalités et durée de la période d'essai

Les modalités et la durée de la période d'essai sont les suivantes :

– ouvriers, employés : 2 mois de travail effectif.

Elle peut être prolongée une fois, d'un commun accord matérialisé par un avenant entre les parties, sans dépasser une durée maximale de 3 mois de travail effectif, durée de renouvellement comprise ;

– agents de maîtrise et techniciens assimilés : 3 mois de travail effectif

Elle peut être prolongée une fois, d'un commun accord matérialisé par un avenant entre les parties, sans dépasser une durée maximale de 5 mois de travail effectif, durée de renouvellement comprise ;

– cadres : 4 mois de travail effectif

Elle peut être prolongée une fois, d'un commun accord matérialisé par un avenant entre les parties, sans dépasser une durée maximale de 6 mois de travail effectif, durée de renouvellement comprise.

Pour être opposable au salarié, la possibilité de renouveler la période d'essai doit expressément être envisagée dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

L'application du renouvellement requiert l'accord express du salarié.

Quelle que soit la catégorie à laquelle appartient le salarié, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Par exception, lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le changement d'emploi amène un cadre à occuper un poste hors du territoire métropolitain, un contrat écrit doit être établi. Il lui sera obligatoirement proposé, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, un poste similaire à celui qu'il occupait avant son départ.

#### 31.2. Période probatoire

Dans le cas de promotion d'un agent de maîtrise, d'un technicien assimilé ou d'un cadre à une fonction supérieure dans l'entreprise où il est déjà occupé, la période probatoire est facultative. Son échec ne peut aucunement, en cas d'insuffisance professionnelle, constituer une cause de licenciement. L'intéressé doit, dans ce cas, réintégrer sa fonction précédente sans qu'il puisse être porté atteinte à ses droits acquis antérieurement.

### 31.3. Délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties.

Cependant, l'employeur ou le salarié qui rompt la période d'essai doit respecter un délai de prévenance, qui doit être inclus dans la durée de la période d'essai et dont la durée est déterminée par les textes légaux en vigueur applicables.

Cette période d'essai, renouvellement inclus ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Toutefois, lorsque la date de notification par l'employeur de la rupture de la période d'essai a pour effet que la durée du délai de prévenance dépasse le terme maximal de la période d'essai, le salarié bénéficiera d'une indemnité compensatrice correspondant au maintien de son salaire pendant le nombre de jours du délai de prévenance se situant au-delà du terme de la période d'essai.

Le versement de l'indemnité compensatrice telle que prévue au paragraphe précédent n'a pas pour effet de reporter la date de rupture du contrat de travail, qui interviendra en tout état de cause le dernier jour de la période d'essai ou de son renouvellement.

Pendant la période d'essai, le salaire minimum de son emploi est garanti au salarié.

#### Article 32

##### *Confirmation d'embauche*

Chaque embauche est confirmée par un écrit précisant *a minima* la date d'entrée du salarié, la durée, l'emploi occupé, le niveau et la position dans la classification et le salaire d'embauche.

#### Article 33

##### *Information aux nouveaux salariés*

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention collective et, s'il y a lieu, du règlement intérieur de l'établissement. Un avis indiquant l'existence de la présente convention, son intitulé, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt, l'endroit où elle peut être consultée, doit également être affiché dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauche.

#### Article 34

##### *Loyauté. – Secret professionnel*

##### *Clause de non-concurrence*

Une collaboration loyale implique pour tout salarié l'obligation de faire preuve d'une discrétion absolue sur l'ensemble des données ou informations relatives à l'entreprise dont il aura eu connaissance, directement ou indirectement à l'occasion de ses fonctions successives dans l'entreprise. L'attention des personnels est attirée en particulier sur le respect du secret professionnel qui s'impose. Pendant toute la durée du contrat de travail et après la cessation de celui-ci, le salarié a interdiction de communiquer à quelque personne que ce soit des informations relatives à l'entreprise, notamment concernant les méthodes, l'organisation, le fonctionnement, les marchés, les produits et les tarifs de celle-ci.

Une collaboration loyale implique pour tout salarié, l'obligation de s'interdire de concurrencer son employeur pendant toute la durée de son contrat de travail, y compris pendant les périodes de suspension.

Par ailleurs, lorsque la protection des intérêts légitimes de l'entreprise le justifie, les parties au contrat de travail peuvent convenir par écrit d'une obligation de non-concurrence prenant effet dès le départ effectif de l'entreprise.

L'insertion d'une clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'un salarié doit répondre aux conditions juridiques en vigueur.

- Pour être valable, l'accord des parties doit respecter les conditions cumulatives suivantes :
- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
  - être limité dans le temps et dans l'espace ;
  - tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
  - comporter l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière au salarié.

## CHAPITRE II

### CLASSIFICATION ET SALAIRES

#### Article 35

##### *Classifications*

Chaque salarié travaillant dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective sera soumis aux classifications d'emploi de la convention collective des métiers de la transformation des grains précisées ci-dessous.

#### Article 35.1

##### *Principes généraux*

La classification des emplois de la branche meunerie s'impose à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la CCN métiers de la transformation des grains (art. 1<sup>er</sup>), le délai d'application étant arrivé à échéance le 6 juin 2014.

Le nouveau dispositif de classification est commun aux ouvriers/employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Il est conçu sur la base de niveaux de qualification permettant le positionnement hiérarchique des emplois.

Le dispositif de classification est enrichi d'un système permettant l'attribution de positions à l'intérieur de chaque niveau, permettant la prise en compte du degré d'expérience et d'expertise professionnelle de chaque salarié.

Le classement des différents emplois par niveau résulte de la mise en œuvre combinée de cinq critères classants, eux-mêmes étalonnés selon différents degrés, définis en annexe I de la présente convention collective.

Il doit être procédé à la classification des emplois en analysant et en comparant de manière objective et systématique les tâches réelles exercées.

#### Article 35.2

##### *Glossaire (par ordre alphabétique)*

Compétences complémentaires : connaissances, capacités, savoirs et savoir-faire acquis par le salarié, se situant au-delà du socle minimal "connaissance de base – savoir-faire professionnel" requis pour l'exécution normale de l'emploi, mais étant utiles et perfectionnant l'exercice de l'emploi. Les compétences complémentaires peuvent être acquises soit par la formation soit par l'expérience professionnelle.

Critères classants : principes permettant d'émettre une appréciation, une mesure, à partir d'une définition pour la détermination, en valeur comparative, du niveau de qualification d'un emploi dans une grille de classification.

Degrés : nombre de points constituant une échelle définie pour chaque critère classant.

Emploi : regroupement d'un ou plusieurs postes de travail dont les contenus sont suffisamment homogènes pour relever d'un même niveau de qualification.

Expérience : connaissance de différents savoir-être et savoir-faire acquis par la pratique, en situation de travail sur un emploi donné.

Formation complémentaire : niveau de formation obtenu par le suivi d'une ou plusieurs formations ou VAE (hors formations obligatoires), y compris un CQP reconnu par la branche, permettant au salarié d'acquérir des connaissances, capacités et compétences supplémentaires, se situant au-delà du socle minimal "connaissance de base – savoir-faire professionnel" requis pour l'exécution de l'emploi.

Maîtrise dans l'emploi : la maîtrise dans l'emploi se caractérise par l'expérience et l'expertise acquise au cours de la pratique du salarié dans l'entreprise ou non.

Métier : ensemble de savoirs et savoir-faire identifié et structuré d'un même domaine recouvrant l'exercice de plusieurs emplois d'une même famille.

Parrainage : le parrain est un salarié confirmé dont le rôle est d'accueillir, de conseiller et d'orienter un nouveau salarié tout au long de son intégration dans l'entreprise. Il aide ainsi le nouveau salarié à se familiariser avec son nouvel environnement au travers d'une relation privilégiée.

Participation active à l'amélioration continue des process et procédures : propositions utiles et concrètes, faites par le salarié à son employeur, tendant à l'amélioration des process et procédures, n'entrant pas dans le descriptif d'emploi du salarié et ne remettant pas en cause les règles obligatoires ou de sécurité.

Polyvalence : capacité d'exercer au moins deux emplois au-delà des activités et des compétences de l'emploi initial.

Poste : situation de travail individuel et localisée pour la réalisation d'un ensemble de tâches, constituant l'unité élémentaire de la division et de l'organisation du travail.

Savoir-faire : ensemble de connaissances théoriques, techniques ou pratiques (habiletés, gestes professionnels) d'un salarié, lui permettant d'avoir une compétence particulière, liée à l'expérience dans l'exercice des tâches relevant d'un emploi.

Tâches : opération ou enchaînement d'opérations élémentaires (intellectuelles ou manuelles) et exécutées dans des conditions et une durée déterminées, constituant l'unité élémentaire d'un acte de travail.

Tutorat : le tuteur est chargé de former et d'accompagner un salarié (le tutoré) en partageant et en transmettant, en situation de travail, des compétences, savoirs et savoir-faire au tutoré, de manière pédagogique et organisée.

Le tuteur doit avoir suivi une formation de tuteur certifiée par l'entreprise et être un salarié expérimenté ayant au moins 5 années d'ancienneté dans l'emploi que le tutoré occupe ou va occuper. Il évalue les acquis et la progression du tutoré.

## Article 35.3

### *Critères classants*

#### 35.3.1. Détermination des niveaux

Le niveau des emplois est déterminé en fonction de la pondération de critères classants permettant d'apprécier chaque emploi par rapport à ses différentes caractéristiques principales.

Cette évaluation des emplois s'effectue à partir de la mise en œuvre combinée des cinq critères classants suivants :

- connaissance de base, savoir-faire professionnel ;
- complexité de l'emploi ;
- autonomie, initiative ;
- animation, conseil technique ;
- encadrement, management.

La cotation de chaque critère est établie sur les bases suivantes :

- connaissance de base, savoir-faire professionnel : noté de 1 à 9 ;
- complexité de l'emploi : noté de 1 à 9 ;
- autonomie, initiative : noté de 1 à 9 ;
- animation, conseil technique : noté de 2 à 9 ;
- encadrement, management : noté de 4 à 9.

Pour faciliter la cotation de chaque critère, la progressivité de la pondération des critères classants est illustrée par des définitions de degrés pour chacun des critères.

Ces définitions sont données par le tableau figurant en annexe I de la présente convention collective.

Après analyse d'un emploi, le résultat de la cotation est obtenu par addition des points retenus pour chaque critère classant.

### 35.3.2. Définition des critères classants

Connaissance de base, savoir-faire professionnel : ce critère évalue le niveau de connaissances de base et de savoir-faire professionnel devant être mis en œuvre par un salarié pour exercer les activités requises par sa fonction. Ce niveau de savoirs nécessaires devant être mobilisés pour tenir normalement un emploi peut être acquis par un diplôme ou une expérience professionnelle équivalente. Il peut également être acquis par l'obtention d'un CQP reconnu par la branche (exemple : conducteur de moulin ou harmonisé IA).

Complexité de l'emploi : ce critère mesure le degré de difficulté et de diversité des situations que le salarié va rencontrer et devoir résoudre en situation de travail et le niveau de réflexion requis pour effectuer normalement son activité ou prendre les décisions nécessaires à leur bonne exécution.

Autonomie, initiative : ce critère mesure le degré de liberté dont le salarié dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure notamment par le type d'instruction reçu ou à disposition : consignes, directives, objectifs...

Animation, conseil technique : ce critère mesure l'existence et le degré d'intervention à l'intérieur d'un groupe visant à dynamiser et coordonner les actions de ses membres autour d'un même objectif, sans pouvoir hiérarchique ; ainsi que le degré d'expertise mobilisé dans le cadre de conseil, d'assistance et de contrôle interne délivrés au sein de l'entreprise, et le niveau de responsabilité engagé, quelle que soit la spécialité.

Encadrement, management : ce critère mesure le degré d'importance d'une mission d'encadrement d'une ou plusieurs personnes au sens hiérarchique, ce qui emporte l'autorité et la capacité d'organiser et de contrôler le travail de ses subordonnés en assumant la responsabilité des résultats.

## Article 35.4

### *Attribution des niveaux*

La grille de classification des emplois comprend neuf niveaux permettant de positionner les emplois de l'ensemble des catégories professionnelles.

Ces neuf niveaux de qualification se répartissent de la manière suivante :

- niveau I à III : ouvriers/employés ;
- niveau IV et V : agents de maîtrise ;
- niveau VI à IX : cadres.

Le niveau de classification conventionnel à attribuer est directement fonction du total des points obtenus en application des critères classants sur la base du tableau de correspondance suivant :

(Voir tableau en annexe I de la présente convention collective).

## Article 35.5

### *Evolution professionnelle au sein d'un même niveau*

#### 35.5.1. Principes

Le système mis en place prévoit la possibilité, par l'attribution de positions, d'identifier une évolution professionnelle du titulaire d'un emploi caractérisée par une maîtrise progressive et constatée des conditions d'exercice réelles de l'emploi occupé à l'intérieur de chaque niveau.

L'obtention d'une position et son évolution permettent de favoriser et développer un parcours professionnel au sein d'un même emploi, en tenant compte du degré de maîtrise des compétences particulières du salarié, s'inscrivant dans l'exercice de l'emploi.

Le classement d'un emploi dans un niveau dépend du type d'activités exercées (compétences requises), alors que l'attribution d'une position correspond à différents stades d'évolution professionnelle d'un salarié particulier en situation réelle d'exercice de son emploi (compétences acquises et mises en œuvre dans l'emploi).

#### 35.5.2. Modalités de prise en compte

Ces positions prennent donc en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe à partir de différents domaines selon des conditions prédéterminées de la manière suivante :

Il existe 3 positions A, B et C par niveau.

La position initiale comme l'évolution progressive vers les positions B et C sont déterminées en fonction des domaines suivants :

1. Maîtrise dans l'emploi ;
2. Parrainage ;
3. Tutorat ;
4. Polyvalence ;
5. Formation complémentaire.

La cotation de chaque domaine est établie sur les bases suivantes :

- maîtrise dans l'emploi : 1 à 4 points ;
- parrainage : 0 à 1 point ;
- tutorat : 0 à 2 points ;
- polyvalence : 0 à 3 points ;
- formation complémentaire : 0 à 3 points.

Une position est obtenue en fonction du nombre de points cumulés :

- total de 1 à 3 points : position A ;
- total de 4 à 8 points : position B ;
- total de 9 à 13 points : position C.

#### 35.5.3. Réexamen périodique

Ce dispositif offre la possibilité au salarié de voir son évolution professionnelle identifiée et reconnue lorsqu'il est constaté une progression de la maîtrise des conditions d'exercice réelles de l'emploi occupé à l'intérieur de chaque niveau, au-delà des fondamentaux requis pour l'exercice normal de l'emploi.

Lors de l'entretien professionnel visé à l'article 4.3 de l'accord interbranches de la filière alimentaire relatif à la formation professionnelle en date du 30 octobre 2014 dont bénéficie le salarié ayant

au moins 2 ans d'ancienneté, il sera procédé à une nouvelle appréciation des différents domaines selon les règles fixées dans l'entreprise lors des présentes dispositions.

#### Article 35.6

##### *Cotation et tableau par niveau*

La définition et la cotation des critères classant et le tableau par niveau sont présentés en annexe I "Classifications" de la présente convention collective.

#### Article 36

##### *Salaires minima*

Les salaires minima d'embauche, pour chaque niveau et position, sont déterminés par l'annexe II "Salaires minima".

Les salaires minima des jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne pourront être inférieurs aux minima fixés par la loi.

#### Article 37

##### *Négociation de branche des salaires minima*

Les syndicats représentatifs de la branche se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires en tenant compte de l'environnement économique et social ou à la demande de l'une des parties.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### Article 38

##### *Calcul et paiement de la rémunération*

Le personnel sera rémunéré au mois.

Sous réserve que l'horaire contractuel qui est précisé sur le bulletin de paie soit effectivement accompli, la rémunération mensuelle est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois.

Les salariés qui en feront la demande, pourront recevoir un acompte de quinzaine, au plus égal à la moitié de leur mensualité.

Les rémunérations mensuelles minimales sont fixées, pour chaque niveau et position par l'annexe II "Salaires minima" de la présente convention collective.

#### Article 39

##### *Calcul de l'ancienneté*

Pour le calcul de l'ancienneté, on entend par présence dans l'entreprise :

- le temps pendant lequel un salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise ou dans les différents établissements de cette entreprise ;
- le temps passé dans une autre entreprise, ressortissant de la présente convention, lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième sauf accord particulier ;
- le service national obligatoire, les périodes militaires obligatoires, le temps de mobilisation, et plus généralement les interruptions pour faits de guerre définis par l'ordonnance du 1<sup>er</sup> mai 1945, à condition que l'intéressé ait repris son emploi à l'expiration de son indisponibilité ;
- les périodes de suspension du contrat de travail, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les différentes périodes non continues passées dans une entreprise se cumuleront, lorsque l'interruption aura été motivée par un licenciement non motivé par une sanction disciplinaire ou une



insuffisance professionnelle, à condition que l'intéressé ait répondu favorablement à une offre de réembauchage similaire qui lui aura été faite durant les douze mois qui suivent son départ de l'entreprise. Dans ces différents cas, les indemnités versées lors de la résiliation du contrat viendront en déduction de celles qui pourraient être ultérieurement exigibles.

La maladie est considérée comme temps de présence de travail effectif dans la limite de 2 mois.

Pour une maladie professionnelle ou un accident de travail, elle est portée à 12 mois.

#### Article 40

##### *Prime d'ancienneté*

Le calcul de la prime d'ancienneté, quand elle existe, est le suivant :

1 % par tranche de cinq ans d'ancienneté avec un maximum de 4 % pour une ancienneté de 20 ans ou plus.

L'assiette de calcul de cette prime sera égale à la rémunération mensuelle minimum (REMM) brute correspondant à la classification de l'intéressé.

Depuis les dispositions de l'avenant 5 du 12 mars 1999 à la CCN meunerie du 16 juin 1996, les primes d'ancienneté atteintes à la date d'application de la réduction du temps de travail dans l'entreprise, peuvent être maintenues individuellement et ne plus évoluer.

Les salariés qui ne bénéficiaient pas à la date d'application de cet avenant de l'attribution de cette prime d'ancienneté, comme les nouveaux embauchés, peuvent ne pas bénéficier de ladite prime.

#### Article 41

##### *Treizième mois*

##### 41.1. Conditions d'octroi

Tout salarié dont le contrat de travail est en cours au 31 décembre d'une année considérée et qui a au moins 6 mois d'ancienneté à cette date, bénéficie d'une prime de treizième mois, versée au plus tard sur la paye du mois de janvier.

##### 41.2. Calcul de la prime

Pour un salarié ayant été présent de manière continue sur l'ensemble de l'année en question, le montant de cette prime de treizième mois est égal au salaire de base mensuel du salarié en vigueur à la date du versement.

On entend par salaire de base, la rémunération du salarié hors ancienneté, et hors compléments de rémunération quels qu'ils soient.

Les salariés qui n'auront pas été présents pendant toute l'année bénéficieront d'une fraction de treizième mois calculée au prorata de leur temps de travail effectif sur l'année.

Sont prises en compte, comme temps de travail effectif, les périodes assimilées à un temps de travail effectif pour l'appréciation de la durée des congés payés en application d'un texte légal, étant entendu que l'ensemble des périodes d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail sont prises en compte dans la limite d'une durée de 1 an.

#### Article 42

##### *Rappel en dehors de l'horaire normal pour les ouvriers-employés*

Tout ouvrier ou employé rappelé pour les besoins du service, à titre exceptionnel, en dehors de son horaire normal de travail, après avoir quitté l'établissement, recevra une indemnité forfaitairement fixée à une fois son salaire horaire.

Cette indemnité est portée à deux fois son salaire horaire si le rappel est effectué entre 21 heures et 5 heures, et à trois fois son salaire horaire si le rappel est effectué un dimanche ou un jour férié.



Les frais de déplacement éventuellement nécessités par ce rappel seront remboursés sur justification.

Les indemnités prévues au présent article s'ajoutent, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

#### Article 43

##### *Arrêt de travail pendant l'horaire normal pour les ouvriers-employés*

En cas d'arrêt du travail imputable à l'entreprise :

- toute demi-journée commencée sera payée intégralement ;
- tout ouvrier ou employé non prévenu de l'arrêt de travail, qui se sera présenté à l'heure normale et n'aura pu prendre son poste, recevra une indemnité égale à deux heures de salaire de base.

### CHAPITRE III

#### EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Article 44

##### *Promotion*

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de vacance ou de création de postes, s'efforceront, dans la mesure des possibilités, de faire appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise.

#### Article 45

##### *Remplacement*

Le remplacement provisoire partiel ou total effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas promotion. Il ne peut excéder la durée de six mois, sauf si le remplacement est motivé par la maladie ou l'accident du titulaire.

Dès le premier jour de remplacement, le salarié perçoit *a minima* le salaire minimum applicable dans l'entreprise au poste qu'il occupe provisoirement, augmenté, s'il y a lieu, des primes afférentes à l'emploi.

#### Article 46

##### *Mutation. – Changement de poste*

La mutation ou le changement de poste consiste à être affecté définitivement à un nouveau poste, le cas échéant après une période probatoire.

Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation, de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi pouvant comporter un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion dont la durée est fixée par la loi.

#### Article 47

##### *Polyvalence*

Comme précisé à l'article 35.2 de la présente convention, la définition de la polyvalence est la suivante : fait d'exercer au moins deux emplois au-delà des activités et des compétences inhérentes à l'emploi initial.

Dans toutes les hypothèses où le salarié pourra ainsi être qualifié de polyvalent pendant son temps de travail conformément à la définition précisée ci-dessus, la position de l'intéressé dans sa classification sera évaluée en fonction de ce critère.

## Article 48

### *Frais de déplacement*

#### 48.1. Ouvriers. – Employés

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant pour un employé ou un ouvrier des frais supplémentaires, donnera lieu à une indemnisation dans les conditions suivantes :

48.1.1. Pour les petits déplacements n'empêchant pas le salarié de regagner son lieu habituel de travail et entraînant pour lui l'impossibilité de prendre son repas de midi dans les conditions correspondant à son horaire normal de travail, il sera alloué une indemnité égale à quatre fois le minimum garanti.

48.1.2. Pour les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité compensatrice de séjour, repas et logement, sur la base de seize fois le minimum garanti.

48.1.3. Les frais de transport, par chemin de fer ou par tout autre moyen qui s'imposerait, seront remboursés sur la base du tarif le plus bas en vigueur et sur justifications.

#### 48.2. Agents de maîtrise et techniciens assimilés

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant pour le collaborateur des frais supplémentaires donnera lieu à une indemnisation, soit par accord avec les intéressés, soit, à défaut, forfaitairement dans les conditions suivantes :

48.2.1. Pour les petits déplacements, n'empêchant pas le collaborateur de regagner son lieu habituel de travail et entraînant pour lui l'impossibilité de prendre son repas de midi dans les conditions correspondant à son horaire normal de travail, il sera alloué une indemnité égale à quatre fois le minimum garanti.

48.2.2. Pour les déplacements ne permettant pas au collaborateur de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité compensatrice de séjour, repas et logement, sur la base de seize fois le minimum garanti.

48.2.3. Les déplacements par chemin de fer ou par tout autre moyen qui s'imposerait seront remboursés sur le tarif le plus bas en vigueur sur justifications.

Pour les collaborateurs autorisés à utiliser, pour les besoins du service, un véhicule leur appartenant, le remboursement des frais de transport sera déterminé par accord préalable avec l'employeur.

#### 48.3. Cadres

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant pour le cadre des frais supplémentaires, sera indemnisé dans les conditions suivantes :

48.3.1. Pour les petits déplacements n'empêchant pas le cadre de regagner son lieu habituel de travail et entraînant pour lui l'impossibilité de prendre son repas de midi dans les conditions habituelles, il sera alloué une indemnité égale à cinq fois au moins le minimum garanti.

48.3.2. Pour les déplacements ne permettant pas au cadre de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité compensatrice de séjour, repas et logement, sur la base de vingt fois le minimum garanti, sauf accord particulier sur des modalités différentes.

48.3.3. Les déplacements par chemin de fer seront assurés en première classe le jour, en première classe ou couchette la nuit.

Les déplacements effectués par avion, en accord formel avec l'employeur, seront couverts par une police d'assurance souscrite par l'employeur pour un montant égal à trois fois la rémunération de l'année précédente.

Pour les cadres autorisés à utiliser, pour les besoins du service, un véhicule leur appartenant, le remboursement des frais de transport sera déterminé par un accord préalable écrit avec l'employeur.

48.3.4. Les déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à deux mois et à une distance supérieure à 300 km donneront lieu aux dispositions particulières suivantes :

- il est accordé au cadre un voyage de détente payé aller et retour lui permettant de passer à son domicile deux jours nets consécutifs dont un non ouvrable tous les 2 mois. Ces voyages ne donnent pas lieu à retenue d'appointements ;
- le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à quinze jours au moins de la fin de la mission. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué ; pendant sa durée, l'indemnité prévue au paragraphe II ne sera pas versée, mais les frais qui continueraient à courir sur le lieu de déplacement seront remboursés sur justifications ;
- si le cadre renonce à un voyage de détente auquel il avait droit, et fait venir son conjoint, le voyage de celui-ci sera payé sur justification de sa réalité.

Un voyage sera remboursé au cadre électeur pour prendre part aux élections législatives, s'il est inscrit sur les listes électorales au domicile correspondant à son lieu de travail habituel. Ce voyage comptera comme voyage de détente et sera remboursé, sur justification de sa réalité, dans les mêmes conditions.

Les dispositions de l'article 48.3.4 ne sont pas applicables aux cadres dont les fonctions comportent en permanence des déplacements habituels.

48.3.5. Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

48.3.6. En cas de maladie ou d'accident, l'indemnité de séjour continuera à être payée intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, pourra regagner son lieu de résidence habituel. Les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.

Toutefois, les cas de maladie ou d'accident entraînant hospitalisation seront examinés individuellement.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours du cadre, le conjoint ou le plus proche parent de l'intéressé aura droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu de déplacement.

En cas de décès du cadre, les frais de retour du corps au lieu de résidence seront assurés par l'employeur.

Les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime supplémentaire facultatif de retraite et de prévoyance des cadres, auxquelles l'intéressé pourrait prétendre, viendront en déduction des versements faits par l'employeur pour le même objet.

48.3.7. En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés, ainsi que les frais de voyage du cadre et de sa famille (conjoint ou personne à charge) sont supportés par l'employeur.

Le refus motivé de changement de résidence ne constitue pas, sauf cas de force majeure, un motif valable de licenciement.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne s'appliquent pas aux cadres appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés.

Tout cadre qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de 5 ans au lieu de sa nouvelle résidence, a droit, sauf faute grave caractérisée, et sur justification du rapatriement dans un délai de 6 mois, au remboursement de ses frais de rapatriement et de déménagement, ainsi que ceux de sa famille, jusqu'au lieu

de sa résidence au moment de son engagement ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente.

En cas de décès au cours de cette période de 5 ans, les frais de rapatriement et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur, sur justification, et si le retour a lieu dans les 6 jours du décès du cadre.

## CHAPITRE IV

### ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT

#### Article 49

##### *Garantie d'emploi*

Les absences au travail justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident constaté par certificat médical et notifiées à l'employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

Pendant la durée de l'absence, les employeurs s'efforceront de pourvoir l'emploi temporairement.

Le remplacement définitif d'un salarié malade ne peut, en tout état de cause, avoir lieu pendant une période de trois mois d'indemnisation en arrêt maladie.

La durée de la garantie prévue ci-dessus est portée à :

- 4 mois à partir de 5 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 5 mois à partir de 10 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 6 mois à partir de 15 ans de présence continue dans l'entreprise.

En cas d'accident de travail ou de maladies professionnelles (à l'exclusion des accidents de trajet), la durée de la garantie est celle prévue par les dispositions légales.

#### Article 50

##### *Garantie de ressources*

En cas d'absence pour maladie ou accident, dûment constatée par certificat médical et prise en charge par la sécurité sociale, le salarié bénéficie de garanties de ressources (incluant les indemnités journalières de la sécurité sociale) dans les conditions détaillées dans le tableau annexe III.

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles, l'entreprise est tenue de prendre en charge l'intégralité de la part de ces garanties de ressources complétant l'indemnisation par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conseillent vivement aux entreprises de souscrire auprès d'un organisme assureur un contrat d'assurance couvrant en tout ou partie ces garanties de ressources.

##### *Salaire de référence*

Le salaire de référence pour le calcul des prestations est le salaire brut soumis à cotisations au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, y compris 13<sup>e</sup> mois et primes de vacances et hors frais professionnels des VRP, ou reconstituées en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

##### *Limite des garanties*

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. En application de cette limite, l'indemnisation étant calculée sur la rémunération nette, les indemnités journalières doivent être déduites pour leur montant brut, avant déduction des contributions sociales et des impositions de toute nature que la loi met à la charge du salarié.

## Absences successives

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile ou, pour les cadres et les agents de maîtrise, pour une période de 12 mois consécutifs, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées ci-dessus sans toutefois que le nombre des jours indemnisés puisse, pendant ladite année civile ou, pour les cadres et les agents de maîtrise, pour une période de 12 mois consécutifs, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence.

## Ancienneté

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour d'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application, pour la période d'indemnisation restant à courir sans qu'il y ait lieu d'observer de délai de franchise si celui-ci a déjà couru.

## Article 51

### *Absence due à un cas fortuit*

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté, et portées à la connaissance de l'employeur dans les plus brefs délais possibles (exemples : incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant...) ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec la gravité de l'événement qui l'a motivée.

## CHAPITRE V

### RETRAITE ET RÉGIME DE PRÉVOYANCE

## Article 52

### *Retraite complémentaire*

Le régime de retraite complémentaire dont bénéficie le personnel relevant de la présente convention, est constitué par l'adhésion obligatoire de l'entreprise aux institutions de retraite AG2R retraite ARRCO et AG2R retraite AGIRC, avec effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1956 au plus tard.

Elle comporte l'obligation pour les entreprises de cotiser à l'institution susmentionnée :

- dans les conditions prévues par l'accord national de l'ARRCO du 8 décembre 1961 et ses avenants, accord actualisé par l'avenant 48 du 18 juin 1998, portant affiliation de l'ensemble du personnel non-cadre (pour la totalité du salaire dans la limite de trois fois le plafond sécurité sociale), et du personnel cadre pour le salaire perçu dans la limite du plafond sécurité sociale (tranche A) ;
- dans les conditions prévues par la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC) et ses avenants, portant affiliation des cadres pour la partie du salaire comprise entre le plafond sécurité sociale et huit fois ce plafond (tranches B et C).

Les cotisations appelées (taux contractuels majorés du taux d'appel de 125 %) pour la retraite complémentaire des non-cadres sont supportées à raison des 2/3 par l'employeur et 1/3 par le salarié.

Les cotisations appelées (taux contractuels majorés du taux d'appel de 125 %) pour la retraite complémentaire des cadres, tranche A sont supportées à raison des 2/3 par l'employeur et 1/3 par le salarié.

Les autres cotisations sont réparties en application des textes de l'ARRCO et de l'AGIRC.

## Article 53

### *Prévoyance*

L'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective (art. 1<sup>er</sup>) bénéficie de garanties de prévoyance au moins égales à celles décrites dans l'annexe IV.

A cette fin, ces entreprises sont tenues de souscrire auprès d'un organisme assureur de leur choix un contrat d'assurance couvrant *a minima* ces garanties.

## CHAPITRE VI

### RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Article 54

### *Notification*

La rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties fait l'objet d'une notification par pli recommandé ou remis en mains propres contre décharge indiquant la date de sa prise d'effet et la durée du préavis éventuellement applicable.

## Article 55

### *Durée du préavis*

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et sauf le cas de faute grave ou lourde, les durées des préavis réciproques sont fixées de la manière suivante :

- ouvriers, employés : 1 mois, porté à 2 mois après 2 ans de présence du salarié dans l'entreprise ;
- agents de maîtrise : 2 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente ;
- cadres : 3 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, le salarié ne doit que la somme correspondant aux heures de travail effectif normalement exigibles.

Le salarié licencié qui trouve un emploi avant l'expiration du préavis peut, sur présentation d'un justificatif, quitter l'entreprise sans avoir à verser d'indemnité de préavis pour la durée restant à courir.

Le salarié démissionnaire qui trouve un emploi avant l'expiration du préavis peut, si son employeur est d'accord, quitter son entreprise sans avoir à verser d'indemnité de préavis pour la durée restant à courir.

Si le préavis est donné pendant le congé de l'intéressé, le préavis ne peut commencer à courir qu'après l'expiration du congé payé.

## Article 56

### *Indemnité de licenciement*

#### 56.1. Calcul de l'indemnité

Une indemnité de licenciement est allouée aux salariés licenciés avant qu'ils aient atteint l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde de leur part, et comptant au moins un an de présence continue dans l'entreprise au moment du licenciement.

Cette indemnité est égale, par année complète de service dans l'entreprise à :

	OUVRIERS-EMPLOYÉS	AGENTS DE MAÎTRISE et techniciens assimilés	CADRES
Par tranche de présence continue d'entrée dans l'entreprise	A compter de la date d'entrée dans l'entreprise	A compter de la date d'entrée dans l'entreprise	A compter de la date d'entrée dans l'entreprise
1 à 5 ans	4/15 de mois	4/15 de mois	5/15 de mois
6 à 10 ans	4/15 de mois	4/15 de mois	7/15 de mois
11 à 15 ans	5/15 de mois	5/15 de mois	10/15 de mois
16 à 20 ans	5/15 de mois	6/15 de mois	13/15 de mois
21 à 30 ans	6/15 de mois	7/15 de mois	14/15 de mois
A partir de 31 ans	6/15 de mois	7/15 de mois	15/15 de mois
			Indemnité majorée de 10 % lorsque le cadre est âgé de 50 ans révolus au moins à la date de son licenciement
En tout état de cause, le mon- tant de l'indemnité de licencie- ment ne peut excéder :		12 mois d'appointements	20 mois d'appointements

## 56.2. Salaire de référence

Le salaire servant de base aux calculs des indemnités précisées ci-dessus ne pourra être inférieur au 1/12 de la rémunération des 12 mois précédents.

Les primes et gratifications à caractère annuel et non exceptionnel versées pendant cette période sont intégrées dans l'assiette de calcul du salaire de référence "*pro rata temporis*". Il en est notamment ainsi du treizième mois et de la prime de vacance prévue par la CCNM.

Pour les ouvriers-employés et pour les agents de maîtrise :

Sans préjudice des dispositions communes visées ci-dessus, le salaire de référence est égal au salaire brut moyen des 3 derniers mois précédents la fin du contrat de travail.

Pour les cadres :

Sans préjudice des dispositions communes visées ci-dessus, le salaire de référence est égal au salaire du dernier mois d'activité, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant un caractère bénévole et exceptionnel.

## Article 57

### *Recherche d'emploi*

Pendant la durée du préavis le salarié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter pendant cinquante heures au maximum par mois. La répartition de ces absences sera fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absences pourront éventuellement être groupées.

Elles seront rémunérées, sauf en cas de départ volontaire du salarié.

## Article 58

### *"Licenciements économiques"*

Les licenciements économiques sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.



Tout membre du personnel licencié pour un motif économique bénéficie de l'indemnité de licenciement déterminée par son ancienneté et des dispositions particulières applicables à la catégorie dont il relève visées à l'article 56 de la CCN.

Les salariés licenciés visés dans le présent article, et bénéficiant de logements de fonction à titre gratuit ou onéreux, doivent laisser leur logement libre dans un délai maximum de six mois à compter de la date du licenciement.

Le personnel âgé de 60 à 65 ans est, dans des conditions normales de loyer et jusqu'à son âge normal de départ en retraite, relogé ou, à défaut, maintenu dans les lieux.

Dans la mesure du possible, l'entreprise facilite la remise à bail ou l'accession à la propriété des logements en cause si le personnel manifeste le désir de bénéficier d'une de ces deux solutions.

Les entreprises facilitent en outre, par tous moyens, le déménagement des travailleurs appelés à travailler dans une autre région.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective devront, en application de l'accord du 10 septembre 2004 sur la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), informer dans un délai maximum de 1 mois suivant la notification, tout licenciement pour motif économique dans une entreprise de la branche. Cette information a vocation à permettre à la CPNE de communiquer sur les éventuelles possibilités de reclassement existant au sein de la branche.

Par ailleurs, en application de l'accord susvisé, la CPNE doit rédiger, chaque année, une analyse sur la situation de l'emploi précisant, notamment, pour les licenciements pour raisons économiques prononcés au cours de l'année, dans la branche :

- le nombre d'entreprises concernées ;
- le nombre de salariés concernés ;
- les classifications concernées.

#### Article 59

##### *Documents à transmettre à la suite d'une rupture du contrat de travail*

Il est délivré à tout salarié, au moment de la rupture du contrat, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

- un certificat de travail contenant notamment une mention signalant le maintien à titre gratuit des garanties santé et prévoyance ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- une attestation Pôle emploi.

Si le salarié en fait la demande, le certificat de travail pourra être mis à sa disposition dès le début de la période de préavis, s'il est non effectué. Le certificat de travail précisera cette mention.

#### Article 60

##### *Départ à la retraite*

Le départ en retraite ne constitue pas une démission dès lors qu'il permet au salarié qui en prend l'initiative de bénéficier du droit à faire liquider sa retraite au sens du code de la sécurité Sociale.

Le délai de préavis et le calcul de l'indemnité, par année complète dans l'entreprise dont bénéficiera le salarié prenant sa retraite à partir du moment où le salarié a atteint l'âge légal de départ à la retraite sont précisés ci-dessous :



	OUVRIER, EMPLOYÉ	AGENT DE MAÎTRISE technicien	CADRE
Délai de préavis	2 mois	3 mois	6 mois
Indemnités de départ en retraite			
1 à 5 ans	1/10 de mois	1/10 de mois	1/10 de mois
6 à 10 ans	1/10 de mois	1/10 de mois	1 mois
11 à 15 ans	2/10 de mois	2/10 de mois	2 mois
Plus de 16 ans	2/10 de mois	2/10 de mois	1 mois plus 2/10 de mois par année à compter de la 10 <sup>e</sup> année

Cette indemnité est également versée aux salariés qui, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire, et s'ils en remplissent les conditions, partiront à la retraite à partir de l'un des âges inférieurs à l'âge légal de départ à la retraite, prévus par les articles L. 351-1-1, L. 351-1-3, L. 351-1-4 et L. 161-17-4 du code de la sécurité sociale.

#### Salaire de référence

Le salaire servant de base aux calculs des indemnités précisées ci-dessus ne pourra être inférieur au 1/12 de la rémunération des 12 mois précédents.

Les primes et gratifications à caractère annuel et non exceptionnel versées pendant cette période se calculent "*pro rata temporis*". Il en est notamment ainsi du 13<sup>e</sup> mois et de la prime de vacance prévue par la CCNM.

#### Pour les ouvriers-employés et pour les agents de maîtrise

Sans préjudice des dispositions communes visées ci-dessus si elles sont plus favorables, le salaire de référence est égal au salaire brut moyen des 3 derniers mois précédents la fin du contrat de travail.

#### Pour cadres

Sans préjudice des dispositions communes visées ci-dessus si elles sont plus favorables, le salaire de référence est égal au salaire du dernier mois d'activité, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant un caractère bénévole et exceptionnel.

Pour les cadres dont la rémunération est variable, l'indemnité est calculée sur la moyenne des 12 mois précédant leur départ.

Le bénéfice de cette indemnité reste acquis aux salariés qui prennent leur retraite après une cessation d'activité pour maladie ou invalidité, auprès de l'entreprise à laquelle ils appartenaient, à la date de cette cessation d'activité, à condition qu'ils n'aient repris postérieurement aucune autre activité professionnelle et que la cessation d'activité n'ait pas excédé 5 ans. L'indemnité de départ en retraite est dans ce cas calculée sur la base de leur ancienneté à la date de cessation d'activité.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas en cas de rupture du contrat pour faute grave pendant la durée du préavis.

#### Article 61

##### *Mise à la retraite*

La mise à la retraite est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## TITRE IV

### DURÉE DU TRAVAIL. – CONGÉS PAYÉS ET JOURS FÉRIÉS

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

##### DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

###### Article 62

###### *Durées hebdomadaire et journalière du travail*

###### 62.1. Durée hebdomadaire

La durée conventionnelle hebdomadaire de travail effectif des salariés est fixée en référence à la durée légale du travail.

Cette durée est de 35 heures par semaine civile à la date de signature de cette convention collective nationale, en application de l'article L. 3121-10 du code du travail en vigueur à cette date.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ne peut excéder 45 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Sans préjudice des exceptions légales, la durée hebdomadaire maximale de travail effectif est de 48 heures.

La répartition du temps de travail effectif hebdomadaire pourra se faire, de manière uniforme ou inégale, dans le respect des dispositions ci-dessus. Sauf accord entre l'employeur et le salarié, la répartition hebdomadaire ne pourra excéder 5 jours consécutifs.

Toute modification exceptionnelle de l'organisation habituelle du temps de travail devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel s'il en existe.

Le CHSCT doit être consulté, le cas échéant, avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'organisation du travail.

A défaut de représentant du personnel, cette décision sera portée à la connaissance des salariés avec un préavis de cinq jours ouvrables.

Le travail par relais et roulement est autorisé.

Pour faire face aux pointes excessives de durée hebdomadaire du travail, il est recommandé aux entreprises de recourir à des embauches sous contrats saisonniers, CDD, ou encore à temps partiel annualisé plutôt que de recourir aux heures supplémentaires.

###### 62.2. Durée journalière et repos quotidien

###### 62.2.1. Durée journalière de travail effectif

La durée journalière de travail effectif, par salarié, ne peut excéder 10 heures. Néanmoins, compte tenu des contraintes d'activité, la durée maximale quotidienne du travail effectif peut être portée exceptionnellement à 12 heures.

Pour faire face aux pointes excessives de durée hebdomadaire du travail, il est recommandé aux entreprises de recourir à des embauches sous contrats saisonniers, CDD, ou encore à temps partiel annualisé plutôt que de recourir aux heures supplémentaires.

###### 62.2.2. Amplitude journalière

L'amplitude quotidienne du travail, repos inclus, sous réserve de la consultation du comité d'établissement ou des délégués du personnel, s'ils existent, ne peut excéder 13 heures.

Les factionnaires, c'est-à-dire les ouvriers appelés à travailler dans une organisation par équipes successives, le travail de chaque équipe étant continu, auront la faculté de prendre leur casse-croûte

sur les lieux et pendant le temps de travail à l'emplacement prévu à cet effet sans préjudice de l'obligation précisée à l'article 62.2.4 de la présente convention.

#### 62.2.3. Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives, qui pourra être ramenée à 9 heures en cas de surcroît exceptionnel d'activité.

#### 62.2.4. Pause quotidienne

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions légales définissant le temps de travail effectif et, d'autre part, d'accord ou d'usage différent en vigueur au sein de l'entreprise, le temps nécessaire à la restauration et au casse-croûte ainsi que les temps consacrés aux pauses ne sont ni décomptés du temps de travail effectif ni rémunérés.

Les ouvriers non factionnaires qui ne sont pas appelés à travailler dans une organisation par équipes successives, le travail de chaque équipe étant continu, et qui seront appelés à travailler de façon ininterrompue pendant plus de six heures bénéficieront d'une pause rémunérée d'une demi-heure non décomptée comme du temps de travail.

#### 62.2.5. Contrôle des temps

Pour que puisse s'effectuer, en conformité avec les dispositions légales et réglementaires, le contrôle des temps de travail effectif, la direction établit un document, signé par elle et affiché sur les lieux de travail, précisant la répartition de l'horaire collectif.

Lorsque les salariés d'un service ou d'une équipe ne sont pas employés selon le même horaire collectif affiché, les heures de début et de fin de chaque période de travail ou le nombre d'heures de travail effectuées sont enregistrés par tous moyens à la convenance de l'employeur, quotidiennement, avec un récapitulatif hebdomadaire du nombre d'heures de travail effectué.

#### 62.2.6. Horaires individualisés

Toute entreprise peut recourir aux horaires individualisés.

Cette modalité d'organisation du travail permet au salarié d'adapter son temps de travail à des impératifs personnels : le temps de travail dans l'entreprise est réparti en plages fixes et plages mobiles.

Les modalités de mise en œuvre et les bornes des horaires individualisées sont définies par les dispositions légales en vigueur.

### Article 63

#### *Variation de l'horaire du travail sur plusieurs semaines ou sur l'année*

Toute entreprise peut répartir le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année selon les modalités décrites ci-dessous :

#### 63.1. Conditions de mise en œuvre

Ce mode d'organisation du temps de travail peut être appliqué au sein des établissements après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les établissements pourront recourir à ce mode d'aménagement du temps de travail soit en utilisant le mandatement syndical, soit après information et consultation préalable des salariés concernés.

### 63.2. Période de variation de l'horaire de travail

La période de variation de l'horaire de travail ne saurait être supérieure à 12 mois consécutifs. La période s'apprécie sur toute autre période définie après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel, la période devra être déterminée par voie d'affichage communiquée à l'administration du travail. Elle permettra, chaque année, à l'entreprise de déterminer les heures de travail dans le cadre de la programmation.

### 63.3. Calendrier. – Programmation indicative

La variation de l'horaire de travail est établie selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel, ainsi que d'un affichage.

Cette programmation pourra faire l'objet d'adaptations lors des réunions de ces instances.

Toute modification ultérieure à l'initiative de la direction, nécessitée par des raisons exceptionnelles, doit être notifiée au moins trois jours ouvrables avant aux salariés.

En l'absence de représentants du personnel, le calendrier prévisionnel est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage. Toute modification ultérieure peut intervenir moyennant un délai de prévenance de 3 jours ouvrables.

### 63.4. Modalités de mise en œuvre

A défaut de négociation dans l'entreprise, la limite supérieure de l'amplitude de variation de l'horaire de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année est de 48 heures de travail effectif hebdomadaire et de 45 heures sur 12 semaines consécutives.

Les variations d'horaires enregistrées dans les limites fixées ci-dessus ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur.

### 63.5. Horaire moyen de travail effectif

Lorsque l'entreprise opte pour la mise en place de la variation de l'horaire de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année, la durée moyenne hebdomadaire de travail ne devra pas excéder 35 heures sur la période de référence.

L'horaire moyen est apprécié déduction faite sur la période considérée du nombre de jours de congés légaux et conventionnels, des jours de repos hebdomadaires et, s'il y a lieu, du 1<sup>er</sup> Mai, jour férié chômé.

En fin de période, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne définie par l'entreprise ouvrent droit à une majoration dans les conditions légales. Tout ou partie de ces heures et de leur majoration pourra donner lieu à repos compensateur pris en dehors des périodes de pointe, dans un délai maximum de 6 mois.

### 63.6. Lissage de la rémunération

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes à l'application de la variation de l'horaire de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées. Elle sera établie sur la base mensuelle correspondant à l'horaire effectif moyen hebdomadaire retenu.

En cas d'absence, la retenue est opérée en référence à l'horaire qui aurait dû être pratiqué pour le calcul de la durée effective du temps de travail. La retenue sur le salaire est effectuée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de variation de l'horaire du travail sur plusieurs semaines ou sur l'année (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération

devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera au taux normal.

Si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire de travail, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

## 64. L'activité partielle

### 64.1. En cours de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de la période de référence, l'employeur pourra, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions légales et réglementaires requises, l'employeur pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques d'activité partielle pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

### 64.2. En fin de période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pu être effectuées, l'employeur pourra, dans les conditions légalement requises, demander l'application du régime d'activité partielle pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du dispositif d'activité partielle.

## Article 65

### *Equipes de suppléance*

Toute entreprise peut recourir à des équipes de suppléance si l'organisation du temps de travail le rend nécessaire selon les modalités ci-après.

Le recours aux équipes de suppléance peut être organisé par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise.

A défaut d'accord collectif d'entreprise, le recours aux équipes de suppléance peut être autorisé par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Les équipes de suppléance bénéficient du droit à la formation dans les mêmes conditions que le reste du personnel.

La somme du temps consacré à la formation et du temps de travail effectif accompli par l'intéressé au cours d'une même semaine ne peut excéder le plafond légal en vigueur. En toute hypothèse, l'intéressé doit bénéficier d'un repos continu de 24 heures consécutives sur une semaine.

Tout salarié affecté à une équipe de suppléance est, dès lors qu'il en a fait la demande, prioritaire pour accéder à un emploi disponible en semaine. La liste de ces postes est portée à la connaissance des salariés intéressés, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

*Travail à temps partiel*

Toute entreprise peut mettre en place des postes à temps partiel après avis des représentants du personnel s'il en existe ; cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Les salariés de l'entreprise sont prioritaires pour l'attribution de ces postes tant à leur création qu'en cas de vacance pour tout motif.

66.1. Conditions d'accès au temps partiel à la demande du salarié

Tout salarié de l'entreprise peut demander à transformer son poste de travail à temps complet en poste à temps partiel sous les conditions prévues ci-après :

Le salarié qui souhaite réduire son horaire de travail à temps complet pour travailler à temps partiel devra en faire la demande par écrit à l'employeur. Le salarié devra justifier d'une ancienneté de 2 ans pour pouvoir exercer ce droit.

Les conditions énumérées ci-dessus ne sont pas applicables en cas de demande de congé parental d'éducation, de maladie grave d'un enfant à charge, de mi-temps thérapeutique.

L'employeur pourra refuser par écrit la demande formulée dans les cas suivants :

- difficulté de compléter par un autre temps partiel le poste occupé par le salarié demandeur ;
- dans le cas où plus de 10 % de l'effectif de l'établissement ou de l'entreprise sont déjà sous ce statut et que cette situation en perturbe la bonne marche.

L'employeur pourra refuser la demande formulée pour une période de 6 mois :

- dans le cas où la demande est formulée alors que le service est privé de salariés titulaires de contrat à durée indéterminée suspendu quel qu'en soit le motif (maternité, maladie, accident...) ;
- en période de surcroît d'activité, quel qu'en soit le motif.

Dans ces hypothèses, le salarié pourra reformuler sa demande après trois mois à partir de la date d'envoi de la lettre de refus motivée de l'employeur.

Dans tous les cas, l'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la lettre de demande du salarié pour formuler son refus motivé.

66.2. Droit des salariés à temps partiel

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie des droits accordés aux salariés à temps complet par la loi, la convention collective et les accords professionnels ainsi que de ceux résultant des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée, pour les salariés à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Les salariés à temps partiel bénéficieront de la prime de vacances prévue à l'article 79 de la présente convention collective, au prorata du temps de travail contractuel par rapport à l'horaire collectif pratiqué dans l'entreprise. Il en est de même du treizième mois, article 41 de la présente convention collective.

66.3. Délai de prévenance en cas de modification des horaires

La modification de l'horaire de travail est soumise à un délai de prévenance de sept jours ouvrés.

Ce délai est réduit à trois jours sous réserve qu'un accord dans l'entreprise fixe les contreparties spécifiques apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est inférieur à sept jours ouvrés.

#### 66.4. Priorité de retour à temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée à l'article L. 3123-27 du code du travail, ou un emploi à temps plein ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Ces salariés se porteront candidats par écrit contre récépissé daté.

L'employeur enregistre les candidatures et en informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Un avenant écrit au contrat de travail précise la nouvelle durée du contrat.

Les emplois vacants dans l'entreprise ou l'établissement seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel en ayant formulé la demande et ayant la qualification requise. La priorité sera donnée dans l'ordre chronologique de dépôt des demandes et avant toute embauche extérieure.

#### 66.5. Heures complémentaires

Les partenaires sociaux conviennent qu'il peut être dérogé aux dispositions légales limitant le recours aux heures complémentaires pour améliorer la situation des salariés à temps partiel et notamment favoriser l'accès au temps plein.

La limite des heures complémentaires pouvant être effectuées peut être portée à 1/3 de la durée du travail inscrite au contrat de travail.

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà de celles prévues par le contrat ne peut en aucun cas constituer un motif de sanction ou de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

En cas de recours pendant douze semaines consécutives à plus de 2 heures complémentaires par rapport à la durée du travail inscrite au contrat conformément aux dispositions légales, la durée mensuelle du travail est automatiquement augmentée du nombre moyen d'heures complémentaires effectuées sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

#### 66.6. Coupures quotidiennes

L'horaire de travail journalier ne pourra prévoir qu'une seule interruption d'activité, d'une durée maximum de 2 heures.

#### 66.7. Information des représentants du personnel

L'employeur présentera chaque année un bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise conformément aux dispositions du code du travail.

#### 66.8. Durée quotidienne de travail continu

L'employeur et le salarié peuvent déroger à la durée minimale quotidienne continue de 3 heures si le salarié en fait la demande et avec l'accord de l'employeur ou lorsque l'emploi occupé ne permet pas la réalisation d'une durée quotidienne de travail d'au moins 3 heures.

### Article 67

#### *Compte épargne-temps*

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur ce thème dans un délai de 6 mois à compter de la signature du présent avenant de révision.



*Dispositions particulières concernant le temps de travail  
des cadres et des itinérants non cadres*

L'ensemble des catégories de personnel doit pouvoir bénéficier d'une amélioration de leurs conditions de travail et de vie. S'agissant des salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective et des salariés non cadres itinérants, il importe cependant de prendre en compte les contraintes spécifiques inhérentes à ces fonctions dont la mission est largement indépendante d'un horaire imposé et contrôlé par l'employeur, et de déterminer des modalités d'organisation du temps de travail adaptées à ces catégories de personnel.

La forfaitisation doit permettre de continuer à mobiliser l'ensemble de ces personnels autour de l'entreprise tout en répondant à leurs aspirations.

68.1. Cadres dirigeants

Les salariés cadres dirigeants sont expressément exclus du régime légal de la durée du travail.

Il est recommandé de notifier par écrit à l'intéressé la confirmation du statut de cadre dirigeant. Cette notification rappelle les niveaux de responsabilité, d'autonomie, de décision et de rémunération qui conduisent à l'application du statut de cadre dirigeant.

Pour cette catégorie de salariés, aucun lien direct n'existe entre la rémunération et le temps de travail.

68.2. Cadres soumis à l'horaire collectif

Les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective des métiers de la transformation des grains soumis à l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée du travail peut être prédéterminée, tels que définis par le code du travail, sont soumis aux dispositions du présent chapitre relatives à la durée du travail, dans les mêmes conditions que les autres catégories de salariés.

68.3. Autres cadres : forfait annuel en jours

Les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective de la meunerie qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés peuvent conclure des conventions de forfait en jours sur l'année.

Les dispositions suivantes sont applicables directement par les employeurs :

Les entreprises qui entendent mettre en œuvre ces dispositions doivent, consulter préalablement le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel lorsque ces institutions existent dans l'entreprise.

Une convention individuelle de forfait est établie par écrit avec chaque intéressé. Elle indique la nature des missions justifiant le recours à cette modalité, le nombre de jours travaillés sur une période de 1 an (ou une période de 12 mois consécutifs), la rémunération correspondante.

Ce nombre est égal au maximum à 218 jours, journée de solidarité comprise, pour un salarié ayant acquis le droit de bénéficier de la totalité de ses congés payés.

Pour la détermination des catégories de cadres concernés sont notamment pris en compte, à défaut d'accords d'entreprises différents, les éléments non cumulatifs suivants :

- pouvoir de décision dans le domaine de compétence ;
- autonomie dans l'organisation de l'activité, des missions et de son emploi du temps ;
- responsabilité d'une activité, ou d'objectif(s) à réaliser, ou d'un service ;
- technicité des fonctions ;



- encadrement et animation d’une équipe.

L’employeur s’assure régulièrement que l’amplitude et la charge de travail du cadre ayant conclu une convention de forfait en jours annuelle restent raisonnables et s’assure d’une bonne répartition, dans le temps, du travail de l’intéressé et donc s’assure de la protection de sa sécurité et de sa santé :

- le forfait jour s’accompagne d’un document de contrôle établi par l’employeur faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les journées de repos prises (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours de repos).

Chaque mois, les salariés concernés devront remettre à la direction le document de contrôle du temps de travail du mois précédent.

Faute de contestation par la direction au terme d’un délai de 1 mois, à compter de la date de réception de l’enregistrement, le document de contrôle du temps de travail rempli par le salarié sera présumé exact, sauf preuve ultérieure du contraire.

Est considérée comme une demi-journée pour l’application des présentes dispositions, toute période se terminant avant 13 heures ou débutant après 13 heures ;

- afin de faciliter la répartition et la prise des repos sur l’année, un calendrier prévisionnel trimestriel, tenant compte des spécificités des fonctions et des missions des intéressés, est établi à titre indicatif par le salarié.

Lorsque, compte tenu de la difficulté de prédéterminer des horaires, des raisons de service ou d’ordre privé imposent la modification des dates de prises de repos programmées à titre indicatif, le salarié doit prévenir l’employeur au moins 5 jours ouvrés, sauf accord exprès différent, avant la date du jour ou de la demi-journée non travaillée programmé initialement.

La direction conserve la possibilité de s’opposer exceptionnellement à cette modification. Cette opposition devra être motivée par une nécessité de service ;

- les jours de repos peuvent être affectés au compte épargne-temps résultant des dispositions de l’article 67 de la présente convention collective ;
- les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l’intérieur du forfait annuel en respectant la durée légale minimale de repos quotidien, l’interdiction d’occuper un salarié plus de 6 jours par semaine et la durée légale minimale de repos hebdomadaire ;
- le supérieur hiérarchique du salarié assure le suivi régulier de l’organisation du travail de l’intéressé et sa charge de travail ; il veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail.

En cas d’impossibilité d’organiser leur travail dans le respect des règles rappelées ci-dessus, les salariés concernés devront informer, par écrit et sans délai, leur direction de cette situation et des raisons à l’origine de celle-ci. Un double de cette information sera transmis à la commission chargée du suivi des forfaits prévue ci-après.

En cas de surcharge de travail, il y aura lieu de procéder à une analyse de la situation, de prendre le cas échéant toutes dispositions adaptées pour respecter, en particulier, la durée minimale du repos quotidien légal et de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés.

Le salarié bénéficie, chaque année, d’un entretien avec son supérieur hiérarchique sur l’organisation du travail dans l’entreprise, sa charge de travail, l’amplitude de ses journées de travail, l’articulation entre l’activité professionnelle et sa vie personnelle et sa rémunération.

Il est mis en place avec les représentants des cadres au comité d’entreprise ou, à défaut, avec les représentants des cadres délégués du personnel une commission chargée de vérifier les conditions d’application des dispositions ci-dessus énoncées et de suivre l’organisation du travail des salariés concernés, l’amplitude des journées d’activités et la charge de travail qui en résulte.

A défaut de représentants élus, les salariés concernés désigneront parmi eux 1 ou 2 salariés pour une durée de 1 an.

Cette commission établira une fois par an un compte rendu qui sera présenté au comité d’entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, à la direction.

Le salarié en forfait jours perçoit, en contrepartie du nombre annuel de jours travaillés convenu, une rémunération annuelle versée par 1/12 en 12 mensualités auxquelles s'ajoutent la prime de treizième mois et la prime de vacances suivant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les jours d'absence pour maladie ne peuvent être récupérés. Par conséquent, en cas de maladie, le nombre de jours devant être travaillés dans le cadre du forfait doit être réduit et le salarié conserve son droit à jours de repos.

Les absences non rémunérées donnent lieu à retenue sur salaire. Cette retenue se fait par journées ou demi-journées.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en forfait jours en cours de période de référence, le calcul du nombre de jours à travailler doit être proratisé en fonction de la date d'entrée.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de chaque période de 12 mois consécutifs, il sera procédé suivant le cas, soit à un versement complémentaire, soit à une imputation sur les sommes dues de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et le nombre de jours de travail réellement effectués.

#### 68.4. Personnel itinérant non cadre

L'employeur pourra proposer une convention individuelle de forfait aux salariés itinérants non cadres lorsque la durée de travail de ces salariés ne peut être prédéterminée et qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Cette convention de forfait indique le nombre d'heures travaillées sur une période de 1 an (ou 12 mois consécutifs).

Le nombre d'heures de travail sur une période de 1 an (ou de 12 mois consécutifs) est fixé au maximum à 1 833 heures, compte tenu de la fixation du contingent d'heures supplémentaires, à 220 heures, pour cette catégorie de salarié.

Ce plafond maximum annuel d'heures travaillées ne constitue pas une obligation. Il est susceptible d'être réduit par accord individuel avec les intéressés.

Les salariés concernés devront organiser leur travail dans le respect des limites suivantes :

- limite journalière de durée de travail effectif : 10 heures, portée à 12 heures en cas de surcharge temporaire d'activité ;
- limite hebdomadaire de durée de travail effectif : de 48 heures ou de 45 heures sur 12 semaines consécutives.

Les temps de déplacement effectués à partir d'un lieu de travail afin de rejoindre un autre lieu de travail sont du temps de travail effectif.

L'entreprise devra veiller à mettre en place un dispositif à sa convenance, conforme aux exigences du code du travail, afin de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

Lorsqu'une convention de forfait annuelle en heures a été conclue, la rémunération versée en contrepartie doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel de la catégorie de l'intéressé augmenté de l'ensemble des majorations légales pour heures supplémentaires.

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli y compris en cas de congés et absences rémunérés de toute nature.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est par ailleurs déduite de la rémunération mensuelle lissée.

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs d'un salarié en cours de période de référence, la moyenne horaire hebdomadaire de travail effectif est calculée en fonction du temps de présence du salarié au cours de la période. Si la durée moyenne sur cette période est dépassée, les heures excédentaires sont soumises au régime des heures supplémentaires. Si le salarié a travaillé sur la période un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures qui lui a été payé, une régularisation pourra être opérée dans le cadre du solde de tout compte.

Le salarié doit en outre bénéficier des repos compensateurs légalement obligatoires.

Il est mis en place, avec les représentants des itinérants non cadres siégeant au comité d'entreprise ou, à défaut, avec les représentants de ces salariés délégués du personnel, une commission chargée de vérifier les conditions d'application des dispositions ci-dessus énoncées et de suivre l'organisation du travail et la charge de travail des salariés concernés.

A défaut de représentants élus dans cette catégorie, les salariés concernés désigneront parmi eux 1 ou 2 salariés constituant une commission ad hoc, pour une durée de 1 an.

Cette commission établira, une fois par an, un compte rendu qui sera présenté au comité d'entreprise, à défaut, aux délégués du personnel et, à défaut, à la direction.

## Article 69

### *Heures supplémentaires*

#### 69.1. Contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé comme suit :

- le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires pour les salariés itinérants non cadres et pour les chauffeurs livreurs est défini en référence au contingent réglementaire, lequel est actuellement fixé à 220 heures ;
- le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est de 188 heures pour le reste du personnel.

Ces contingents s'appliquent également en cas de variation de la durée du travail sur plusieurs semaines ou sur l'année (art. 63).

Le décompte des heures supplémentaires s'effectue dans un cadre hebdomadaire ou pluri-hebdomadaire en fonction du mode d'organisation du temps de travail en vigueur dans l'entreprise tel que résultant de la présente convention collective.

#### 69.2. Rémunération des heures supplémentaires

Par dérogation aux dispositions légales relatives au paiement des heures supplémentaires, les établissements donneront priorité à la prise de repos compensateur de remplacement à la place de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, quelle que soit la modalité d'organisation du temps de travail applicable (référence hebdomadaire ou de variation de l'horaire de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année).

Dans cette hypothèse, les établissements détermineront, après consultation des organisations syndicales et des représentants du personnel, s'il en existe :

- le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos ;
- le caractère partiel ou total de ladite conversion (paiement de l'heure et de sa majoration ou paiement de l'heure et repos compensateur correspondant à la majoration, ou paiement de certaines heures et repos pour d'autres...).

L'employeur conserve toutefois la possibilité de substituer au repos une majoration de salaire équivalente.

### 69.3. Repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires rémunérées sous forme de repos sont régies par les dispositions législatives en vigueur.

Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 6 mois.

Le repos compensateur de remplacement pourra, pour tout ou partie, alimenter le compte épargne-temps de chaque salarié.

### 69.4. Heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### Article 70

##### *Jours fériés*

Les jours fériés désignés en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, seront chômés et leur rémunération comprise dans le salaire mensuel, calculée conformément à l'article 36 de la présente convention collective.

Les jours fériés chômés autres que le 1<sup>er</sup> Mai ne sont pas assimilés à des jours de congés conventionnels pour le calcul de la durée du temps de travail effectif.

#### Article 71

##### *Travail du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés*

Au cas exceptionnel où le salarié serait amené à travailler un jour férié, il bénéficiera de la réglementation applicable à la journée du 1<sup>er</sup> Mai.

Les heures supplémentaires effectuées exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire ou les jours fériés sont majorées de 100 %.

Lorsque le jour de solidarité est effectué un jour férié, les présentes dispositions sont sans effet.

#### Article 72

##### *Femmes enceintes*

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. La grossesse ne peut être, par elle-même, un motif de licenciement.

A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir cinq minutes avant le reste du personnel.

En cas de changement d'emploi du fait de l'état de grossesse constaté, l'intéressée conserve, dans son nouveau poste, la garantie du salaire qu'elle percevait avant sa mutation.

A compter du jour de la naissance et pendant une durée maximum de 1 an, les femmes allaitant leur enfant disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi.

#### Article 73

##### *Travail de nuit*

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il est gouverné par les principes suivants :

- le recours au travail de nuit doit être limité aux cas où ce mode de travail est nécessaire pour assurer la continuité de l'activité économique ou la sécurité des personnes et des biens ;
- les contraintes inhérentes à ce mode d'organisation du travail notamment, en matière de protection de la sécurité et de la santé des salariés, de formation ainsi qu'au regard de l'articulation

d'une activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales doivent être prises en considération par les entreprises.

### 73.1. Justifications du recours au travail de nuit

La poursuite, la mise en place du travail de nuit au sens des dispositions du présent accord ou son extension à de nouvelles catégories de salariés dans les entreprises de la branche est justifiée par :

- la nécessité d'assurer la sécurité des personnes et des biens ;
- la nécessité pour les entreprises de s'adapter aux variations de la charge de travail résultant en particulier du caractère saisonnier de certaines activités ou des exigences de la clientèle ;
- les opérations de manutention, ou de préparation qui concourent à l'exécution d'une prestation de transport ;
- l'exécution de prestations de transport dans le respect de la législation du transport et celui des délais de livraison imposés par notamment les distances à parcourir et la clientèle ;
- les activités de maintenance et/ou d'entretien et/ou de nettoyage.

Au regard des motifs qui précèdent toutes les catégories professionnelles de salariés peuvent être amenées à accomplir un travail de nuit au sens des dispositions à suivre.

Il est rappelé que le travail de nuit des jeunes travailleurs est régi spécifiquement par les dispositions légales.

### 73.2. Définition du travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail accompli dans l'intervalle entre 21 heures et 6 heures.

Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures, mais comprenant l'intervalle compris entre 24 et 5 heures, peut être substituée à l'intervalle ci-dessus par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

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

### 73.3. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié répondant à la définition légale du travailleur de nuit autrement dit le travailleur qui :

1° Soit remplit les conditions définies à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 3122-31 du code du travail, c'est-à-dire qui accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;

2° Soit accomplit au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail de nuit au sens des dispositions du paragraphe 90.2 ci-dessus.

### 73.4. Durée quotidienne et hebdomadaire de travail

#### 73.4.1. Durées quotidiennes du travail

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder la durée fixée à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 3122-34 du code du travail, soit 8 heures de travail effectif.

En cas de surcroît d'activité dans les activités énumérées à suivre, la durée quotidienne de travail peut être augmentée, sans toutefois pouvoir excéder dix heures de travail effectif.

Sont concernées :

- les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- les activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
- les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

#### 73.4.2. Durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser la durée légale, soit actuellement 40 heures.

Lorsque l'organisation du travail imposée par les contraintes d'utilisation des équipements ou les caractéristiques propres d'un secteur ou d'un service le justifie, la durée hebdomadaire de travail calculée comme exposée ci-dessus peut être portée à quarante-deux heures de travail effectif en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sous réserve de ne pas dépasser une durée maximale de 44 heures de travail effectif au sein d'une même semaine.

#### 73.4.3. Attribution d'un repos équivalent en cas de dérogation à la durée quotidienne et hebdomadaire

Le travailleur de nuit pour lequel il est fait application des dérogations prévues aux paragraphes 73.4.1 et 73.4.2 ci-dessus, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement.

Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente permettant d'assurer une protection appropriée du salarié concerné est déterminée en accord avec chaque salarié concerné.

#### 73.5. Pauses

Aucun temps de travail de nuit ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée au moins égale à 20 minutes.

Tout travailleur de nuit au sens du paragraphe 73.3 ci-dessus dont la durée quotidienne de travail dérogera à la durée maximale de travail de huit heures, en application des dispositions du paragraphe 73.4.1 ci-dessus, bénéficiera d'une pause supplémentaire de 10 minutes.

Sous réserve :

- d'une part, que le salarié cesse d'être à la disposition de son employeur et de se conformer à ses directives en pouvant vaquer librement à des occupations personnelles ;
- et d'autre part, des dispositions applicables aux ouvriers qui ne sont pas appelés à travailler dans une organisation par équipes successives, et qui seront appelés à travailler de façon ininterrompue pendant plus de six heures citées à l'article 85.2.4.

Cette pause n'est ni rémunérée, ni considérée comme du temps de travail.

Pour les personnels qui restent à la disposition de l'employeur pendant le temps de pause tout en pouvant vaquer à des occupations personnelles, en raison des spécificités de leur poste de travail, les temps de pause sont considérés comme du temps de travail effectif.

#### 73.6. Contreparties du travail de nuit

##### 73.6.1. Repos de compensation

Le travailleur de nuit au sens du paragraphe 73.3 ci-dessus bénéficie d'un repos de compensation.



### 73.6.1.1. Durée du repos de compensation

La durée du repos de compensation est égale à :

1. Au titre de chaque semaine travaillée au cours de laquelle le salarié remplit les conditions pour être considéré comme travailleur de nuit, le salarié bénéficie en compensation d'un repos dont la durée est égale à 2 % du total des heures accomplies entre 21 heures et 6 heures, ou un autre intervalle défini par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ;

2. Les heures de travail accomplies par le travailleur de nuit entre 21 heures et 6 heures, ou un autre intervalle défini par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, au cours de semaines n'ouvrant pas droit au repos défini au 1° ci-dessus, sont comptabilisées sur la période de 12 mois consécutifs visés au 2° de l'article 73.3 de la présente convention.

Le travailleur de nuit au sens du 2° de l'article 73.3 du présent accord, bénéficie en compensation d'un repos dont la durée est fonction du total des heures de travail ainsi comptabilisées. La durée dudit repos est calculée par application du tableau ci-dessous.

NOMBRE D'HEURES de travail accomplies	NOMBRE DE JOURS de repos de compensation
1 à 269	0
270 à 404	1
405 à 539	1,5
540 à 674	2
A partir de 675	2,5

Le repos de compensation prévu ci-dessus ne se cumule pas avec toute contrepartie ayant le même objet existant d'ores et déjà au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

### 73.6.1.2. Prise du repos de compensation

Les repos acquis en compensation de l'accomplissement d'un travail de nuit devront être pris par journée entière, dans un délai maximum de 6 mois à compter de l'acquisition du nombre d'heures permettant la prise d'un jour de repos.

Les demandes de prise de ces jours doivent être déposées au moins un mois à l'avance. La direction fera connaître dans les quinze jours du dépôt de la demande soit son accord soit, si les nécessités de service ne permettent pas d'accorder le repos le jour sollicité, la proposition d'une autre date.

L'employeur doit informer le salarié sur les prises de repos et lui fournir un état du nombre de jours de repos de compensation à prendre.

### 73.6.1.3. Indemnisation d'une fraction du repos de compensation acquis

1. A la cessation du contrat de travail ou arrêt du travail de nuit pour un travailleur de nuit :

En cas de cessation du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, le repos non pris à l'expiration du contrat de travail sera indemnisé au moyen du versement d'une indemnité compensatrice de repos de compensation ;

2. En cours du contrat de travail :

Le travailleur de nuit peut renoncer à son initiative, par écrit, à la prise d'une fraction du repos de compensation acquis.

Afin de garantir à chaque intéressé la prise d'un repos minimal au titre de chaque période quelconque de douze mois consécutifs, l'exercice du droit de renonciation précité est limité à la fraction du repos de compensation acquis sur ladite période excédant un jour de repos.

La renonciation peut porter sur tout ou partie de la fraction du repos de compensation acquis sur ladite période excédant le repos de compensation minimum défini ci-dessus. La renonciation écrite du salarié précise la fraction de repos de compensation à laquelle il renonce. Cette renonciation est définitive.

En contrepartie de cette renonciation, le salarié perçoit une indemnité compensatrice de repos de compensation dont le montant est calculé sur la base du taux horaire brut de l'intéressé, au prorata du repos auquel il renonce.

#### 73.6.2. Majorations de salaire pour les postes encadrant minuit

Tout salarié travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité de panier de nuit fixée à une fois et demie le minimum garanti.

L'indemnité de panier de nuit peut être remplacée par la fourniture d'un casse-croûte.

Les salaires minima prévus par l'annexe II "Salaires" sont majorés de 30 % pour les heures de travail effectuées dans le cadre de l'horaire normal, dans un poste encadrant minuit.

Le salaire afférent aux heures de travail effectuées exceptionnellement dans un poste encadrant minuit en dehors de l'horaire habituel de l'intéressé, est majoré de 30 %.

#### 73.7. Améliorations des conditions de travail

73.7.1. Pour l'organisation des horaires du personnel de nuit, les entreprises devront veiller dans toute la mesure du possible, à ce que le passage d'une équipe de nuit à une équipe du matin, s'effectue après un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs.

73.7.2. Le nombre hebdomadaire de postes de nuit consécutifs est limité à cinq.

73.7.3. Chaque entreprise doit comporter un espace de repos installé à proximité des services ou ateliers, au sein desquels travaillent des travailleurs de nuit. Cet espace doit comporter l'aménagement nécessaire pour permettre aux travailleurs de nuit de prendre un repas chaud pendant leur temps de pause.

L'espace repos doit également permettre aux travailleurs de nuit de consulter les informations concernant l'entreprise et de déposer dans une boîte aux lettres, ou par tout moyen équivalent, toute demande à la direction.

Pour faciliter la communication du personnel de nuit avec les institutions représentatives du personnel, celles-ci ont la faculté d'installer dans cet espace repos des boîtes aux lettres ou tout autre moyen de communication équivalent.

73.7.4. Les salariés travailleurs de nuit ont la faculté, à leur demande, d'être reçus au moins une fois par an par un responsable de leur service.

73.7.5. Dans le cadre du rapport annuel tel que défini par l'article L. 4612-16 du code du travail, et soumis au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

#### 73.8. Développement de l'utilisation des transports collectifs

Dans le but de favoriser l'utilisation des transports collectifs, les entreprises sont invitées à étudier, en liaison avec le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, à défaut avec les intéressés, les adaptations d'horaires susceptibles de rendre ceux-ci davantage compatibles avec les horaires des moyens de transport collectifs desservant, le cas échéant, l'entreprise.

#### 73.9. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et engagent les entreprises à être vigilantes sur l'application de ce principe en



matière d'embauche, de rémunération, de formation professionnelle et d'évolution de carrière pour les salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit.

Les parties précisent que leurs engagements en matière de d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes résultent des dispositions de l'accord de branche signé le 11 octobre 2012 en la matière.

#### 73.10. Formation professionnelle

La formation professionnelle doit être privilégiée et développée pour tous les salariés.

Les entreprises devront porter une attention particulière aux travailleurs de nuit et aux salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit afin que ces derniers bénéficient des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, au titre du congé individuel de formation et de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les conditions d'accès à la formation du personnel de nuit seront examinées lors de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation professionnelle, et à défaut de comité, lors de la consultation des délégués du personnel.

Les parties précisent que leurs engagements en matière de formation professionnelle résultent des dispositions des accords interbranches intervenus en la matière.

#### 73.11. Représentation du personnel

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

### Article 74

#### *Dispositions spécifiques aux chauffeurs livreurs*

##### 74.1. Durée hebdomadaire du travail effectif

Le travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des obligations personnelles.

Les temps consacrés aux repas et les temps de disponibilité (temps renseignés dans le tachygraphe sous le symbole du lit et du carré barré) ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés, sauf accord ou usage d'entreprise plus favorable.

##### 74.2. Temps de pause

Les temps de pause, repos, les coupures, les temps de restauration et de casse-croûte, au cours desquels le salarié n'est pas à disposition de l'employeur et est libre de vaquer à des occupations personnelles, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

###### 1. Pause afférente à un temps de conduite :

Toute période de 4 h 30 de conduite doit être suivie d'une pause ininterrompue de 45 minutes, à moins que le conducteur ne prenne un temps de repos.

Cette pause de 45 minutes peut être remplacée, exclusivement dans cet ordre, par une pause d'au moins 15 minutes suivie d'une pause d'au moins 30 minutes réparties au cours de la période ;

###### 2. Pause quotidienne :

Les dispositions concernant le temps de pause sont régies par l'article 62.2.4 "Pause quotidienne" de la présente convention collective.

### 74.3. Temps d'attente

Le temps d'attente des chauffeurs livreurs sur les lieux de chargement et de déchargement extérieurs à l'entreprise, dont la durée est prévisible, ne constitue pas un temps de travail effectif.

Il sera rémunéré et non décompté comme du temps de travail effectif, au-delà de 30 minutes par opération.

### 74.4. Heures supplémentaires des chauffeurs livreurs

Les dispositions concernant les heures supplémentaires sont régies par l'article 69 "Heures supplémentaires" de la présente convention collective.

### 74.5. Visite médicale

Le temps passé pendant le temps de travail par les chauffeurs livreurs aux visites médicales obligatoires n'occasionne aucune retenue de salaire. Lorsque les visites n'ont pas lieu pendant le travail, le temps nécessaire à la visite est rémunéré comme du temps de travail normal mais non décompté comme temps de travail effectif. Dans tous les cas, les frais de visites seront à la charge de l'employeur.

## CHAPITRE II

### PONTS. – CONGÉS. – PRIME DE VACANCES

#### Article 75

##### *Ponts*

Lorsque est décidé le chômage d'un jour ouvrable compris entre un jour férié et le jour de repos hebdomadaire (pont), après consultation des représentants du personnel, et que ce jour n'est pas récupéré, il ne donnera pas lieu à retenue sur les salaires.

#### Article 76

##### *Congés payés*

### 76.1. Période de congés

La période des congés est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'ils existent. Elle comprend dans tous les cas la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, après accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue par l'entreprise.

### 76.2. Organisation des congés

Les congés sont attribués, soit par roulement, soit par fermeture de l'entreprise, sur décision de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'ils existent.

Le plan des départs est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage, aussitôt que possible et, en tout état de cause, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril avec confirmation à chaque bénéficiaire au moins un mois avant son départ.

Il est établi, dans la mesure du possible, compte tenu des désirs exprimés par les intéressés, de leur ancienneté dans l'entreprise, de leur situation de famille.

Les conjoints et les partenaires liés par un Pacs travaillant dans la même entreprise ont le droit à un congé simultané.

Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel dont les enfants fréquentent l'école sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

### 76.3. Modalités de prise du congé principal

Sauf dispositions différentes prises en commun au sein de l'établissement, la durée minimale du congé annuel à prendre de façon continue sera de trois semaines pendant la période légale des congés payés, soit du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Si les nécessités du service l'imposent, et qu'avec l'agrément du salarié et à titre exceptionnel, l'employeur décide un fractionnement des congés tel que le salarié ne bénéficie pas d'au moins trois semaines d'absence consécutives, la durée totale du congé sera augmentée d'un jour ouvrable. Le congé ne pourra être divisé en plus de deux périodes.

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui est accordé un congé supplémentaire effectif de deux jours ouvrés. Les frais de voyage et les frais supplémentaires qui seraient occasionnés par ce rappel lui sont remboursés sur justification.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux dispositions relatives au fractionnement légal prévues par les dispositions légales en vigueur.

### 76.4. Maladie. – Accident

Les périodes d'absences pour maladie professionnelles ou accident du travail sont prises en compte comme période de travail effectif dans la limite d'une durée de 1 an pour la détermination de la durée des congés.

Les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une durée totale de deux mois pendant la période de référence sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés.

Lorsqu'un salarié se trouve, par suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'impossibilité de prendre son congé à la date fixée, la période des congés est étendue pour lui selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsqu'un salarié tombe malade au cours de son congé, il peut, de préférence, prendre le solde de son congé après son retour à une date fixée par l'employeur ou, à défaut, il bénéficie d'une indemnité compensatrice calculée conformément à l'article 78. Cette disposition ne jouera que sur présentation d'un certificat médical précisant la durée de l'incapacité de travail entraînée par la maladie.

### 76.5. Jeunes embauchés

Les salariés ayant au moins six mois de présence au 1<sup>er</sup> juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à un an de présence.

## Article 77

### *Congés exceptionnels*

Des congés payés pour événements exceptionnels sont accordés aux salariés, dans les conditions suivantes :

- 5 jours pour le mariage, le remariage du salarié ou la conclusion par le salarié d'un Pacs ;
- 1 jour pour le mariage des descendants du salarié ;
- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;

- 3 jours pour le décès du conjoint, ou du partenaire pacsé, du concubin, du père ou de la mère du salarié, des beaux-parents du salarié, d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- 1 jour pour le décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, des grands-parents ou petits-enfants du salarié ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 1 jour afin de permettre au salarié de participer à la journée obligatoire "Défense et citoyenneté".

Ces dispositions ne sont pas cumulatives avec les congés pour événements familiaux prévus par la loi et ayant le même objet.

#### Article 78

##### *Indemnités de congés payés*

Les modalités de paiement de l'indemnité de congé sont fixées par accord entre l'employeur et les salariés intéressés : notamment, sur la demande expresse de l'intéressé, l'indemnité peut être versée au moment du départ en congé.

En cas de résiliation du contrat de travail avant que le salarié ait pu prendre le congé auquel il avait droit, il lui est versé une indemnité compensatrice calculée conformément aux dispositions légales pour chaque jour de congé dont il n'a pu bénéficier.

En cas de décès du salarié, l'indemnité compensatrice est versée à ses ayants droit.

#### Article 79

##### *Prime de vacances*

Tous les salariés dont le contrat de travail est en cours au 30 juin de l'année considérée bénéficient d'une prime de vacances sur la base des droits à congés payés acquis au cours de la période du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Cette prime est versée sur la paie du mois de juin.

Pour un salarié ayant acquis 30 jours ouvrables de congés, ou leur équivalent en jours ouvrés, le montant de cette prime de vacances est défini dans l'annexe II "Salaires".

Les salariés dont le droit à congés payés est inférieur à 30 jours ouvrables, ou leur équivalent en jours ouvrés, bénéficieront de la prime au prorata du nombre de jours de congés auxquels ils ont droit.

En outre, les salariés à temps partiel bénéficieront de cette prime au prorata du temps de travail contractuel par rapport à l'horaire collectif pratiqué dans l'entreprise.

### TITRE V

## **DISPOSITIONS DIVERSES**

#### Article 80

##### *Apprentissage. – Formation professionnelle*

Les entreprises s'engagent à favoriser dans toute la mesure du possible l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion des salariés en utilisant au maximum les moyens qui sont mis à leur disposition.

Toutes facilités compatibles avec l'organisation du service seront accordées au personnel pour lui permettre de compléter sa formation professionnelle ; la documentation existant dans l'entreprise et susceptible d'aider au développement de ses connaissances pourra être mise à sa disposition.

Les parties précisent que leurs engagements en matière de formation professionnelle résultent des dispositions des accords interbranches intervenus en la matière.

## Article 81

### *Hygiène-sécurité*

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer dans les meilleures conditions l'hygiène et la sécurité du travail dans les établissements, en liaison notamment avec les comités d'hygiène et de sécurité et, à défaut, avec les délégués du personnel s'ils existent.

La mise en œuvre des mesures d'hygiène et de sécurité se fait dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Il est rappelé que chaque salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité et de celles des autres personnes concernées par ses actions ou ses omissions et donc se conformer aux instructions qui lui ont été données par l'employeur relatives à l'hygiène et à la sécurité et notamment :

- les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents du travail, en particulier celles qui concernent le port de matériel de protection individuelle ; ce matériel sera mis par l'employeur à la disposition du personnel effectuant des travaux qui en nécessitent l'emploi ;
- les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des incendies.

## PARTIE II

### ANNEXES

#### ANNEXE I

### Classifications

Annexe I.1 : définition et cotation des critères classants

NOMBRE de points	CONNAISSANCES DE BASE Savoir-faire professionnel	COMPLEXITÉ DE L'EMPLOI	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseils techniques	ENCADREMENT Management
1	Pas de connaissances de base particulières	Travaux simples pouvant être répétitifs	Consignes simples et précises, contrôlables immédiatement par une vérification simple de conformité		
			Absence de marge de manœuvre		
			Une attention minimale de surveillance peut être requise		
2	Connaissances de base acquises par un diplôme ou une expérience professionnelle équivalente	Travaux faiblement complexes	Consignes précises laissant une place limitée à l'initiative et facilement contrôlables	Transmission de savoir-faire possible à des salariés de niveau moindre, sous le contrôle de son hiérarchique	
		Modification possible de paramètres simples	Une attention minimale d'autocontrôle peut être requise		
3	Connaissances approfondies d'un métier acquises par un niveau de formation ou l'expérience professionnelle	Travaux modérément complexes et diversifiés représentant un ensemble de tâches à accomplir relevant d'un métier en mettant en œuvre, à partir d'instructions préalables nécessaires, un certain nombre de moyens connus	Prise d'initiatives limitées dans le cadre de consignes générales	Transmission du savoir-faire possible	

NOMBRE de points	CONNAISSANCES DE BASE Savoir-faire professionnel	COMPLEXITÉ DE L'EMPLOI	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseils techniques	ENCADREMENT Management
			Détection d'anomalies à partir d'un diagnostic simple	Animation possible d'une petite équipe de salariés de niveau moindre	
			Capacité d'autocontrôle		
4	Connaissances de base étendues relevant d'un métier recouvrant plusieurs spécialités professionnelles et permettant une connaissance de l'entreprise et de son fonctionnement ; acquises par diplôme ou expérience professionnelle	Travaux complexes et diversifiés dans une spécialité professionnelle nécessitant une technicité particulière et une compréhension plus large que la seule exécution des fonctions de son emploi	Prise d'initiatives dans le cadre de consignes générales, l'autonomie s'exerçant sur un ensemble de moyens connus à mettre en œuvre après interprétation des informations en réagissant de manière adéquate à un certain nombre d'aléas	Anime de manière permanente l'ensemble d'une équipe en assurant la responsabilité technique de l'activité produite par le personnel en relevant	Encadre et manage un ou plusieurs collaborateurs de niveau inférieur
		Moyens connus pour atteindre des objectifs fixés combinant notions théoriques et savoir-faire pratique	Autocontrôle complet	Du fait de son expertise, assure une responsabilité et une assistance technique auprès de catégories de niveau inférieur	
5	Connaissances de base étendues exigeant des connaissances diversifiées nécessitant une responsabilité d'action comportant l'organisation, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel dont l'intéressé(e) est en charge, acquises par diplôme ou expérience professionnelle	Travaux complexes et diversifiés dans une ou plusieurs spécialités professionnelles nécessitant une bonne expertise et technicité	Part importante d'initiatives dans le choix des moyens et des méthodes les plus appropriées et normalement connus, à partir d'un cadre d'ensemble et d'objectifs généraux, avec le cas échéant les ajustements et adaptations indispensables, afin d'atteindre les objectifs fixés	Anime de manière permanente l'ensemble d'un secteur pouvant comprendre plusieurs services ou équipes en assurant la responsabilité technique de l'activité produite par le personnel en relevant	Encadre et manage un groupe de collaborateurs relevant de plusieurs services ou équipes
		Moyens à adapter pour atteindre des objectifs généraux combinant notions théoriques et savoir-faire pratique		Moyens à adapter pour atteindre des objectifs généraux combinant notions théoriques et savoir-faire pratique	

NOMBRE de points	CONNAISSANCES DE BASE Savoir-faire professionnel	COMPLEXITÉ DE L'EMPLOI	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseils techniques	ENCADREMENT Management
6	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans les domaines techniques, administratifs ou commerciaux	Autonomie s'exprimant essentiellement par la prise de décisions ayant des conséquences durables sur le personnel, les moyens, l'organisation et les coûts	Anime, conseille et assiste l'ensemble des secteurs ou services qui lui sont rattachés	Encadre et manage le personnel de plusieurs secteurs ou services, pouvant comprendre des agents de maîtrises
			L'activité est caractérisée par la réalisation d'objectifs à moyen terme	Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux	
7	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant d'élaborer et d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans les domaines techniques, administratifs ou commerciaux en agissant en qualité de spécialiste	Grande autonomie avec libre choix des objectifs et des moyens mis à sa disposition, afin d'atteindre des objectifs à moyen et long terme à l'élaboration desquels il participe	Anime, conseille et assiste l'ensemble des grands secteurs ou départements qui lui sont rattachés	Encadre et manage le personnel de plusieurs grands secteurs ou d'un département, pouvant comprendre des cadres de niveaux inférieurs
				Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux	
8	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant de participer à la définition et la mise en œuvre de la stratégie et de la politique générale de l'entreprise	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans plusieurs domaines avec participation à l'élaboration de la stratégie et de la politique générale de l'entreprise	Très grande autonomie avec exercice des pouvoirs et responsabilité de l'employeur ou d'un cadre supérieur (subdélégation) dans son domaine de compétences, ses décisions nécessitant en général une coordination avec d'autres fonctions	Anime, conseille et assiste l'ensemble des départements qui lui sont rattachés	Encadre et manage le personnel d'un ou plusieurs départements pouvant comprendre des cadres de niveaux inférieurs
				Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux	



NOMBRE de points	CONNAISSANCES DE BASE Savoir-faire professionnel	COMPLEXITÉ DE L'EMPLOI	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseils techniques	ENCADREMENT Management
9	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant de définir la politique et les objectifs généraux de l'entreprise ou de l'établissement dont il a la charge	Très grande complexité et niveau d'expertise	Totale autonomie pour la mise en œuvre de stratégie et de la politique générale de l'entreprise	Anime et conseille l'ensemble de l'encadrement de l'entreprise ou l'établissement	Encadre l'ensemble des cadres de l'entreprise
			Bénéficie d'une délégation générale et permanente du représentant légal de l'entreprise		

## Annexe I.2 : Tableau catégorie/niveau

CATÉGORIE	NOMBRE DE POINTS OBTENUS	NIVEAU
Ouvriers/employés	Jusqu'à 5	I
	6 à 10	II
	11 à 15	III
Agents de maîtrise	16 à 20	IV
	21 à 25	V
Cadres	26 à 30	VI
	31 à 35	VII
	36 à 40	VIII
	41 à 45	IX

## **Salaires minima**

### PRÉAMBULE

La présente annexe définit la grille de salaires minima applicable aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains entrant dans le champ d'application de ladite convention.

Les vendeurs représentants placiers sont donc expressément exclus de l'application de la présente annexe, les dispositions relatives à la garantie minimale de rémunération de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 leur étant applicables.

Aucun salarié entrant dans le champ d'application de la présente annexe ne pourra être rémunéré sur la base d'un salaire réel se situant en deçà d'une rémunération mensuelle minimum résultant de son niveau, augmentée le cas échéant du montant prévu selon la position obtenue par le salarié.

Il est rappelé par ailleurs que les salaires définis par la présente annexe sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation et leur augmentation n'emportent pas, en tant que telles, de conséquences particulières au niveau des salaires réels versés aux salariés dans la mesure où ces derniers demeurent supérieurs ou équivalents.

#### I. – Montant de la rémunération mensuelle minimum (REMM)

Un salaire minimum (REMM) est fixé par un barème figurant au point IV pour chacun des neuf niveaux de la grille de classification des emplois prévus à l'annexe I de la convention collective des métiers de la transformation des grains.

Les salaires minima résultant de la présente annexe sont établis pour une durée de travail égale à 35 heures. En conséquence, en cas de durée collective de travail inférieure ou supérieure, il y a lieu de les réduire ou de les majorer au prorata de la durée collective de travail en vigueur au sein de l'entreprise.

Les REMM sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée.

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Il est rappelé que chacun de ces neuf salaires minima peut être augmenté d'un certain montant déterminé par la présente annexe (point V), en fonction de la position obtenue par le salarié.

#### II. – Éléments de la rémunération perçus à retenir pour la comparaison avec la rémunération mensuelle minimum (REMM)

Pour effectuer la comparaison avec la REMM, tous les éléments de rémunération au sens des dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versés à chaque intéressé, au cours de la période de paie du mois considéré, sont pris en compte, et ce quels que soient leur objet ou leur nature.

Par exception, les éléments de rémunération ci-après ne sont pas pris en compte jusqu'à concurrence du montant résultant de la stricte application des dispositions de la loi ou de la convention collective :

- le montant brut de la prime d'ancienneté calculée conformément aux dispositions de l'article 40 de la présente convention collective ;
- les majorations pour travail de nuit ;
- les majorations pour travail des jours fériés ;
- les majorations pour travail du jour de repos hebdomadaire ;
- la rémunération des heures supplémentaires, à l'exception des seules heures supplémentaires effectuées en cas d'horaire collectif supérieur à 35 heures (pour leur taux horaire non majoré), qui correspondent au dépassement de la durée légale du travail.

Les éléments n'ayant pas le caractère de salaire au sens des dispositions de l'alinéa 1 de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ne sont pas pris en compte pour la détermination de la rémunération à comparer à la REMM. Les éléments exclus à ce titre sont notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

- les remboursements de frais professionnels ;
- l'indemnité conventionnelle de panier de nuit calculée conformément aux dispositions de l'article 73.6.2 de la présente convention collective ;
- l'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise en application par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### III. – Dispositions diverses

Il est rappelé qu'en tout état de cause, tout salarié doit percevoir chaque mois une rémunération égale au salaire minimum de croissance (Smic) calculé conformément aux dispositions des articles L. 3231-4 et suivants du code du travail.

### IV. – Rémunération mensuelle minimum (REMM), niveaux I à IX

A la date de signature de la présente convention collective, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM (à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2016)
Niveau I	1 482,03
Niveau II	1 557,85
Niveau III	1 635,76
Niveau IV	1 724,02
Niveau V	1 952,51
Niveau VI	2 284,85
Niveau VII	2 793,75
Niveau VIII	3 359,77
Niveau IX	4 206,20

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé *a minima* au niveau VI), le salaire minimum de son niveau détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

#### V. – Amélioration du salaire minimum en fonction de la position obtenue par le salarié

Le parcours professionnel du salarié au regard de l'emploi qu'il occupe peut être valorisé par l'octroi d'un montant ajouté à la rémunération mensuelle minimum correspondant à la classification du salarié.

A la date de signature de la présente convention collective, ces montants, déterminés en fonction de la position obtenue par le salarié à l'intérieur de son niveau, sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	AMÉLIORATION DE LA REMM
I	B	+ 20
	C	+ 40
II	B	+ 20
	C	+ 40
III	B	+ 20
	C	+ 40
IV	B	+ 60
	C	+ 120
V	B	+ 60
	C	+ 120
VI	B	+ 150
	C	+ 300
VII	B	+ 150
	C	+ 300
VIII	B	+ 150
	C	+ 300
IX	B	+ 150
	C	+ 300

# ANNEXE III

## Garantie de ressources

TABLEAU DES GARANTIES DE RESSOURCES	100 % DU SALAIRE BRUT	75 % DU SALAIRE BRUT
<b>Ouvriers, employés</b>		
<b>Ancienneté inférieure ou égale 5 ans (à partir de 8 mois continus dans la profession)</b>		
Accident du travail, maladie professionnelle	Du 1 <sup>er</sup> au 60 <sup>e</sup> jour	Du 61 <sup>e</sup> au 90 <sup>e</sup> jour
Maladie sans ticket modérateur <sup>(2)</sup> et autres accidents avec arrêts de plus de 45 jours	Du 4 <sup>e</sup> au 60 <sup>e</sup> jour	Du 61 <sup>e</sup> au 90 <sup>e</sup> jour
Maladie avec ticket modérateur <sup>(2)</sup> et autres cas	Du 8 <sup>e</sup> au 60 <sup>e</sup> jour	Du 61 <sup>e</sup> au 90 <sup>e</sup> jour
<b>Ancienneté supérieure à 5 ans dans la profession</b>		
Accident du travail – Maladie professionnelle	Du 1 <sup>er</sup> au 60 <sup>e</sup> jour	Du 61 <sup>e</sup> au 150 <sup>e</sup> jour
Autres motifs	Du 4 <sup>e</sup> au 60 <sup>e</sup> jour	Du 61 <sup>e</sup> au 150 <sup>e</sup> jour
<b>Ancienneté supérieure à 23 ans dans la profession</b>		
Accident du travail, maladie professionnelle	Du 1 <sup>er</sup> jour au 90 <sup>e</sup> jour	Du 91 <sup>e</sup> au 190 <sup>e</sup> jour
Autres motifs	Du 4 <sup>e</sup> au 90 <sup>e</sup> jour	Du 91 <sup>e</sup> au 190 <sup>e</sup> jour
<b>Agents de maîtrise et techniciens assimilés <sup>(1)</sup></b>		
<b>Ancienneté inférieure ou égale 5 ans (à partir de 8 mois continus dans la profession)</b>		
Maladie ou accident avec arrêt inférieur ou égal à 2 mois continus	Du 4 <sup>e</sup> au 60 <sup>e</sup> jour	Du 61 <sup>e</sup> au 90 <sup>e</sup> jour
Maladie ou accident avec arrêt supérieur ou égal à 2 mois continus	Du 4 <sup>e</sup> au 90 <sup>e</sup> jour	
<b>Ancienneté supérieure à 5 ans dans la profession</b>		
Maladie ou accident avec arrêt inférieur ou égal à 2 mois continus	Du 4 <sup>e</sup> au 60 <sup>e</sup> jour	Du 61 <sup>e</sup> au 150 <sup>e</sup> jour
Maladie ou accident avec arrêt supérieur ou égal à 2 mois continus	Du 4 <sup>e</sup> au 90 <sup>e</sup> jour	Du 91 <sup>e</sup> au 150 <sup>e</sup> jour
<b>Ancienneté supérieure à 23 ans dans la profession</b>		
Maladie ou accident	Du 4 <sup>e</sup> au 90 <sup>e</sup> jour	Du 91 <sup>e</sup> au 190 <sup>e</sup> jour
<b>Cadres <sup>(1)</sup></b>		
<b>Ancienneté inférieure ou égale à 15 ans (à partir de 8 mois continus dans la profession)</b>		
Maladie ou accident	Du 4 <sup>e</sup> au 90 <sup>e</sup> jour	Du 91 <sup>e</sup> au 180 <sup>e</sup> jour
<b>Ancienneté supérieure à 15 ans dans la profession</b>		
Maladie ou accident	Du 4 <sup>e</sup> au 180 <sup>e</sup> jour	
<b>Ancienneté supérieure à 23 ans dans la profession</b>		
Maladie ou accident	Du 4 <sup>e</sup> au 180 <sup>e</sup> jour	Du 180 <sup>e</sup> au 190 <sup>e</sup> jour

(1) En cas d'accident du travail, l'indemnisation intervient au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail.

(2) La maladie sans ticket modérateur correspond pour une maladie particulière, à la prise en charge à 100 % par la sécurité sociale c'est-à-dire à la suppression du ticket modérateur qui intervient notamment :

- lorsque le salarié a été reconnu atteint d'une des affections, comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse ;
- dès l'instant que les soins sont consécutifs à l'intervention chirurgicale affectée d'un coefficient au moins égal à 50.

## Régime de prévoyance complémentaire

### I. – Salaire de référence

Le salaire de référence pour le calcul de la prestation décès/invalidité permanente et totale et de la rente éducation est égal aux salaires bruts plafonnés à la tranche B ayant donné lieu à cotisations au titre des 12 mois civils précédant immédiatement le décès ou l'invalidité permanente et totale, y compris 13<sup>e</sup> mois et primes de vacances et hors frais professionnels, ou reconstituées en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le participant aurait bénéficié.

Le salaire de référence pour le calcul des prestations incapacité de travail et invalidité est le salaire brut plafonné à la tranche B soumis à cotisations au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, y compris 13<sup>e</sup> mois et primes de vacances et hors frais professionnels, ou reconstituées en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Tranche A : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B : partie du salaire annuel comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

### II. – Conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail et cessation des garanties de prévoyance

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit.

L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article IX de la présente annexe.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

### III. – Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail d'un salarié pour maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle, percevant à ce titre des indemnités journalières de la sécurité sociale, le régime de



prévoyance garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant sera égal à 66 % du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées en relais des garanties prévues par l'annexe I de la convention collective, et pendant toute la durée de versement des prestations d'incapacité temporaire du régime général de sécurité sociale, y compris au-delà de la rupture éventuelle du contrat de travail.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ou de toute autre rémunération, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont suspendues ou diminuées à due concurrence.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des éléments suivants :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'indemnisation au titre de la garantie de ressources, l'indemnisation au titre de l'incapacité de travail débutera à l'issue d'une franchise de 180 jours d'arrêt de travail continu.

#### IV. – Garantie invalidité

En cas d'invalidité du salarié reconnue et indemnisée par la sécurité sociale, le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente calculée comme suit :

Invalidité 2 <sup>e</sup> catégorie <sup>(1)</sup>	60 % du salaire mensuel brut de référence
Invalidité 3 <sup>e</sup> catégorie <sup>(1)</sup>	66 % du salaire mensuel brut de référence
<p>Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité permanente, le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente équivalente à celle applicable :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– aux invalides de 2<sup>e</sup> catégorie pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 66 % ;</li><li>– aux invalides de 3<sup>e</sup> catégorie, pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 66 % percevant une rente majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.</li></ul>	

Le salaire mensuel correspond à 1/12 du salaire de référence annuel.

Les rentes sont versées sous déduction des rentes brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale et cesse au décès du salarié.

## V. – Garantie décès. – Invalidité permanente et totale

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié cadre ou non cadre quelle qu'en soit la cause, seront versées les prestations suivantes :

GARANTIE	MONTANT DE LA PRESTATION
<b>Capital décès toutes causes</b>	En pourcentage du salaire annuel de référence
Célibataire, veuf, divorcé	150 %
Marié ou Pacs, concubin notoire	200 %
<b>Majoration décès accidentel</b>	En pourcentage du salaire annuel de référence
Célibataire, veuf, divorcé	150 %
Marié ou Pacs, concubin notoire	200 %
<b>Double effet</b>	
En cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs	100 % du capital décès toutes causes
<b>Invalidité permanente et totale</b>	100 % du capital décès toutes causes par anticipation
<b>Allocation frais d'obsèques</b>	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale

### Décès accidentel

Le décès est considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire, entraînant le décès du salarié dans les douze mois suivant l'accident. Il n'est pas considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il survient à la suite d'une intervention chirurgicale. L'accident de travail doit être reconnu comme tel par la sécurité sociale.

### Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié, sous réserve que le conjoint, le partenaire de Pacs ne soit ni marié, ni lié par un Pacs au jour de son décès et alors qu'il lui reste un ou plusieurs enfants à charge qui étaient initialement à la charge du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

Les enfants à charge (tels que définis pour la garantie décès toutes causes) bénéficient du versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui versé au décès du salarié (hors majoration accidentelle), réparti par parts égales entre eux.

### Invalidité permanente et totale (3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale)

Le salarié reconnu en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie par la sécurité sociale, percevra un capital dont le montant est identique à celui versé en cas de décès toutes causes.

Le versement de la prestation invalidité permanente et totale 3<sup>e</sup> catégorie libère l'organisme assureur des garanties décès prévues à la présente convention.

Est considéré en invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre, soit une rente d'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

### Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, du conjoint du salarié ou de son partenaire de Pacs ou de son concubin notoire ou d'un enfant à charge du salarié (selon les définitions retenues pour le capital décès), il sera versé à la personne ayant supporté les frais d'obsèques, sur présentation de la facture acquittée, une allocation pour frais d'obsèques, dans la limite des frais réels.

### Bénéficiaires du capital décès

Le capital garanti en cas de décès est versé selon la dévolution conventionnelle suivante :

- au conjoint non séparé judiciairement, ni divorcé ;
- à défaut au partenaire lié au salarié par un Pacs ;
- à défaut au concubin notoire ;
- à défaut, aux enfants du salarié nés ou à naître, présents ou représentés par parts égales ;
- à défaut aux ascendants à charge au sens fiscal du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux autres héritiers du salarié par parts égales.

Par une désignation écrite, le salarié peut, à tout moment, déroger à la dévolution énoncée ci-dessus.

### Enfants à charge

Sont considérés comme étant à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants légitimes, naturels, adoptifs, reconnus du salarié :

- jusqu'au 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire, pendant la durée :
  - de l'apprentissage ;
  - d'un stage ou de l'inscription auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, dans les deux cas préalablement à un premier emploi rémunéré ;
  - des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'emploi dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex conjoint éventuel, du conjoint, du partenaire de Pacs ou du (de la) concubine du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

### Concubin notoire

On entend par concubin notoire la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515.8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été continu et établi de façon certaine pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès.

Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

## Exclusions

La garantie décès/invalidité permanente et totale n'est pas accordée si elle est la conséquence :

- d'une guerre ou 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 radiation 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 ;
- du meurtre du salarié par le bénéficiaire.

De plus, sont exclus au titre de la garantie du décès accidentel les accidents :

- provenant directement ou indirectement de tremblements de terre, d'inondations, de cataclysmes ;
- de navigation aérienne survenue en dehors de lignes commerciales ;
- d'aile volante avec ou sans moteur, de deltaplane ou d'engins similaires, de parachutisme ;
- dus à l'usage de substances illicites ;
- survenus alors que le salarié était en état d'ivresse ou sous l'emprise d'un état alcoolique, tels qu'ils sont définis par le code de la route ;
- survenus alors que le salarié n'était pas détenteur d'un permis de conduire valide, conformément aux dispositions du code de la route.

Ces exclusions s'appliquent à toutes les garanties versées en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale, y compris la rente éducation et la rente handicap.

## VI. – Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, il est versé à chaque enfant à charge du salarié une rente éducation qui est égale au produit du salaire de référence par un pourcentage défini en fonction de l'âge de l'enfant, exprimé comme suit :

- jusqu'au 18<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant : 6 % du salaire de référence ;
- du 18<sup>e</sup> anniversaire jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire : 8 % du salaire de référence.

La prestation est versée jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire si l'enfant est apprenti, étudiant, au service national ou demandeur d'emploi inscrit au Pôle emploi et non indemnisé, par le régime d'assurance chômage.

Lorsque les enfants sont orphelins de père et de mère, les prestations visées ci-dessus sont doublées.

## Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité permanente et totale du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai de 1 an.

A défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

## VII. – Garantie rente handicap

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, le régime de prévoyance garantit le versement une rente viagère handicap à chacun de ses enfants handicapés.

### Bénéficiaires

Les enfants handicapés bénéficiaires au sens de la présente garantie sont les enfants handicapés du salarié à la date de son décès ou de son invalidité permanente et totale, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

### Reconnaissance de l'état de handicap

“Le handicap d'un bénéficiaire est justifié par un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant, et le cas échéant par toutes autres pièces complémentaires demandées par l'organisme assureur qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap.”

### Montant des prestations

Le montant mensuel de la rente viagère est fixé 500 € à compter de la date d'effet du présent avenant. L'évolution du montant de cette prestation de base est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable, ou bien la disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

### Durée et paiement de la rente

Les rentes sont payées trimestriellement à terme d'avance, sous condition de vie.

La rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié.

La rente cesse d'être due à compter du premier jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.

Chaque rente est versée au bénéficiaire s'il a la capacité juridique ou à son représentant légal.

En cas de suppression de la présente garantie dans le régime, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se poursuit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de la résiliation.

### Maintien de la garantie

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité du salarié pendant la période de garantie ouvrant droit aux versements d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale, la garantie rente handicap est maintenue pendant la durée des versements.

Le maintien prend fin :

- à la date de liquidation de la retraite sécurité sociale ;
- à la date de reprise d'une activité totale de service.

## VIII. – Revalorisations des prestations

Les prestations versées dans le cadre de la présente annexe sont revalorisées dans les conditions définies par l'organisme assureur.

## IX. – Portabilité du régime de prévoyance

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien des garanties du régime 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.

### Bénéficiaires

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

### Garanties maintenues

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

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

L'indemnisation au titre de la garantie Incapacité de travail intervient dans des conditions identiques à celles prévues par l'article 63.4 de la présente convention collective.

En tout état de cause, le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ; si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

### Mise en œuvre du dispositif

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir à l'organisme assureur l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés au début puis au cours de la période de portabilité des droits.

### Durée du maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du 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 le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

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

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur ;
- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

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 des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

#### Financement du dispositif

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

#### Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes dispositions sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

#### X. – Changement d'organismes assureurs

Conformément à la réglementation en vigueur, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service seront maintenues par l'organisme assureur quitté à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Par ailleurs, la revalorisation des rentes sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies au présent régime.

Les salariés bénéficiant du versement d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la sécurité sociale, se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera 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'invalidité.

#### XI. – Financement du régime. – Part salariale

Pour les garanties décrites dans la présente annexe, le taux de cotisation maximum dû par le salarié, exprimé en pourcentage du salaire brut, est fixé à 0,25 %.

En tout état de cause, ce taux de cotisation ne pourra pas dépasser 32,5 % du total de la cotisation due pour la couverture des garanties de prévoyance complémentaire décrites dans la présente annexe.

Lorsqu'une entreprise institue des garanties d'un niveau supérieur à celles décrites ci-dessus, le financement des garanties supplémentaires n'est pas concerné par ces règles. »

### Article 5

#### *Adhésion de la FNAF CGT*

A compter de la date d'effet du présent avenant, la FNAF CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil, adhère à la CCN meunerie signée le 16 juin 1996 (IDCC 1930).

### Article 6

#### *Publicité. – Extension*

« Le présent avenant et ses annexes seront déposés auprès des services du ministre chargé du travail, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

A l'exception des dispositions relatives au compte épargne-temps (art. 67 de la présente convention collective) dont l'entrée en vigueur ne sera effective que le jour de la parution au *JO* de l'arrêté d'extension du présent avenant de révision, ce texte est applicable à compter de la date d'inscription de son dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires demandent son extension au ministre du travail. »

Fait à Paris, le 9 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective nationale**

IDCC : 350. – **INDUSTRIES DE LA MODE ET DE LA CHAPELLERIE**

---

Brochure n° 3098

**Convention collective nationale**

IDCC : 247. – **INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT**

---

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2016

RELATIF À LA FUSION ENTRE LA CONVENTION DE LA CHAPELLERIE ET  
LA CONVENTION DES INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT

NOR : ASET1750041M  
IDCC : 247, 350

---

Entre

Syndicat national des fabricants et grossistes en chapellerie, mode, fleurs, plumes et accessoires

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Conformément à l'article L. 2261-32 du code du travail (issu de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale), le ministère du travail a notifié aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives et aux organisations de salariés représentatives son intention de fusionner le champ de la convention collective de la chapellerie (IDCC 350) avec celui la convention collective des industries de l'habillement (IDCC 247).

Le principe de l'intégration de la convention collective de la chapellerie dans la convention collective de l'habillement est désormais acté, un des objectifs étant que les salariés de la branche de la chapellerie puissent bénéficier d'un dialogue social dynamique et créateur de normes sociales.

Dans cette perspective, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

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

Soucieux de la sécurité juridique pour les salariés comme pour les chefs d'entreprise, les parties signataires conviennent que les dispositions de la convention collective de l'habillement s'appliqueront au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Ce délai doit permettre aux entreprises de la chapellerie de se mettre en conformité avec l'ensemble des dispositions de la convention collective des industries de l'habillement, notamment les dispositions sur la prévoyance, les classifications ainsi que sur les salaires.

Cette période doit également être mise à profit pour informer les salariés.

### **Article 2**

Durant ce laps de temps, les parties signataires conviennent également de se rapprocher des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche des industries de l'habillement afin qu'il y soit conclu un accord permettant l'intégration des classifications spécifiques à certains secteurs de la chapellerie qui figurent dans l'annexe 2, dans la convention collective des industries de l'habillement.

### **Article 3**

Les parties conviennent que la partie la plus diligente sollicitera l'extension du présent accord dans les plus brefs délais suivant la signature.

Fait le 7 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1539. – COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE,  
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

AVENANT DU 30 NOVEMBRE 2016

PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 6.1 « CLASSIFICATION »

NOR : ASET1750051M

IDCC : 1539

Entre

EBEN

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FS CFDT

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 6.1 de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique ainsi que les annexes correspondantes sont modifiés comme suit :

**Article 6.1**

*Classification*

Les organisations syndicales signataires de la présente convention collective ont procédé à une refonte de la grille de classification des emplois en conservant le mécanisme de classement par application de critères de classement.

**A. – Grille de classification**

La classification des emplois figure en annexe I sous forme de tableaux.

**Critères de classement – tableau n° 1**

Ce tableau présente les critères utilisés par niveau et coefficient pour le classement des emplois repères.

Les emplois de la grille de classification sont répartis en 3 niveaux, A pour les employés, B pour les agents de maîtrise et C pour les cadres.

**Récapitulatif des emplois – tableau n° 2**

Le tableau récapitulatif définit, pour chaque niveau de qualification, le ou les critères de classement et le coefficient de salaire minimum à appliquer. Il opère une répartition des emplois communs aux professions concernées en 4 filières (réception et préparation des livraisons, administratif,

vente en magasin et vente à l'extérieur) et pour ce qui concerne les personnels spécialisés en 2 filières (mobilier de bureau et bureautique et informatique).

#### Description des fonctions – tableau n° 3

Le tableau de description des fonctions précise les tâches propres à chaque emploi repère.

La détermination du niveau de qualification doit être établie d'une part par référence aux critères de classement et, d'autre part, par référence aux descriptions de fonctions figurant dans le tableau « description de fonctions ».

Les appellations d'emplois n'ont qu'une valeur indicative.

#### B. – Application

##### Détermination du classement conventionnel

La détermination du niveau de qualification doit être établie d'une part par référence aux critères de classement et, d'autre part, par référence aux descriptions de fonctions figurant dans le tableau « description de fonctions ».

Les appellations d'emplois n'ont qu'une valeur indicative.

##### Niveaux et coefficients

Les emplois sont répartis en 3 niveaux (employés, agents de maîtrise et cadres), eux-mêmes décomposés en 12 coefficients au total pour l'application de la grille de salaires minima conventionnels.

##### Agent de maîtrise assimilé cadre

Conformément à l'article 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, le niveau B3 est assimilé à un statut cadre (sous réserve de validation par l'AGIRC [association générale des institutions de retraite des cadres]).

Les organisations syndicales signataires du présent avenant s'engagent à effectuer, dès la date de signature, les démarches nécessaires à la reconnaissance du niveau B3 comme assimilé à un statut cadre.

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

## ANNEXE I

---

### Critères de classement

COEFFICIENT	NIVEAU	DÉFINITION GÉNÉRALE
140	A1	Aucune connaissance particulière, adaptation quasi immédiate
150	A2	Minimum de connaissances professionnelles
170	A3	Connaissances professionnelles plus approfondies, connaissances techniques partielles
190	A4	Connaissances techniques complètes
220	A5	Autonomie dans l'organisation en fonction de directives précises
240	B1	Autonomie dans l'organisation en fonction de directives générales et/ou coordination de personnel
260	B2	Responsabilité, autonomie, haute technicité
280	B3	Responsabilité, autonomie, haute technicité, maîtrise pluridisciplinaire
300	C1	Responsabilité, autonomie, haute technicité, coordination de personnel. Cadre affecté à un poste de commandement, en vue d'assister un responsable d'un niveau hiérarchique supérieur, ou qui exerce dans les domaines technique ou administratif ou commercial, ou de gestion des responsabilités dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique
360	C2	Cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue. Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs cadres ou employés hautement qualifiés dont il oriente et contrôle les activités, ou bien comporte, dans les domaines technique ou commercial ou administratif ou de gestion, des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative. Le directeur de magasin qui dirige l'établissement et/ou assure la gestion dont il répond et qui figurait dans la précédente classification reste dans ce niveau
450	C3	Cadre possédant la compétence et les pouvoirs les plus larges, non seulement sur le plan administratif ou commercial ou technique, mais également sur le plan de la gestion, de l'organisation et de la direction de l'entreprise. La position hiérarchique d'un cadre de ce niveau lui donne le commandement sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents
500	C4	Cadre exerçant les fonctions de dirigeant d'entreprise

## Récapitulatif des emplois

NIVEAU	COEFFICIENT	DÉFINITION GÉNÉRALE	FILIÈRES					Bureau et informatique
			Réception et préparation des livraisons	Administratif	Vente en magasin	Vente à l'extérieur	Mobilier de bureau	
A1	140	Aucune connaissance particulière, adaptation quasi immédiate	Employé(e) logistique	Employé(e) administratif(ve)			Monteur(se) assembleur(se)	
A2	150	Minimum de connaissances professionnelles	Réceptionnaire et/ou magasinier(ère) et/ou préparateur(trice) de commande	Employé(e) administratif(ve) qualifié(e)	Vendeur(se) débutant(e) Hôte(sse) de caisse	Téléconseiller(ère) débutant(e)	Monteur(se) livreur(se)	
A3	170	Connaissances professionnelles plus approfondies Connaissances techniques partielles	Réceptionnaire et/ou magasinier(ère) et/ou préparateur(trice) de commande	Assistant(e) administratif Assistant(e) commercial(e) Technicien(ne) de paye Assistant(e) / aide-comptable	Vendeur(se) qualifié(e)	Téléconseiller(ère) confirmé(e)	Monteur(se) livreur(se) qualifié(e)	Technicien(ne) de maintenance informatique Technicien(ne) de maintenance de systèmes d'impression
A4	190	Connaissances techniques complètes	Coordinateur(trice) logistique	Animateur(trice) de formation Assistant(e) acheteur(se) Assistant(e) marketing et communication Assistant(e) ressources humaines	Vendeur(se) très qualifié(e)	Commercial(e) Commercial(e) sédentaire		Technicien(ne) de maintenance informatique qualifié(e) Technicien(ne) de maintenance de systèmes d'impression qualifié(e)

NIVEAU	COEFFICIENT	DÉFINITION GÉNÉRALE	FILIÈRES					
			Réception et préparation des livraisons	Administratif	Vente en magasin	Vente à l'extérieur	Mobilier de bureau	Bureautique et informatique
A5	220	Autonomie dans l'organisation en fonction de directives précises		Formateur(trice) Assistant(e) de direction Comptable	Responsable point de vente ou de rayon	Commercial(e) qualifié(e) Chef de plateau	Responsable d'équipe Technicien(ne) bureau d'études	Technicien(ne) de maintenance informatique très qualifié(e) Technicien(ne) de maintenance de systèmes d'impression très qualifié(e) Intégrateur(trice) informatique
B1	240	Autonomie dans l'organisation en fonction de directives générales et/ou coordination de personnel		Assistant(e) de direction confirmé(e) Comptable confirmé(e) Acheteur(se)		Commercial(e) très qualifié(e) Responsable de plateau		Intégrateur(trice) informatique qualifié(e) administrateur(trice) de réseaux informatiques
B2	260	Responsabilité / autonomie haute technicité	Chef d'équipe	Formateur(trice) expert(e) Responsable ressources humaines			Architecte d'intérieur	Responsable technique
B3	280	Responsabilité / autonomie haute technicité / maîtrise pluridisciplinaire		Chef de groupe comptable		Chef de groupe commercial		

NIVEAU	COEFFICIENT	DÉFINITION GÉNÉRALE	FILIÈRES					
			Réception et préparation des livraisons	Administratif	Vente en magasin	Vente à l'extérieur	Mobilier de bureau	Bureautique et informatique
C1	300	Responsabilité, autonomie haute technicité coordination de personnel (voir classification cadres)	Responsable de service	Responsable de service	Responsable de service	Responsable de service	Responsable de service	Responsable de service
C2	360	Cadre affecté à un poste de commandement, en vue d'assister un responsable d'un niveau hiérarchique supérieur, ou qui exerce dans les domaines technique ou administratif ou commercial, ou de gestion des responsabilités dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique	Directeur de magasin					



NIVEAU	COEFFICIENT	DÉFINITION GÉNÉRALE	FILIÈRES				
			Réception et préparation des livraisons	Administratif	Vente en magasin	Vente à l'extérieur	Mobilier de bureau
C3	450	Cadre possédant la compétence et les pouvoirs les plus larges, non seulement sur le plan administratif ou commercial ou technique, mais également sur le plan de la gestion, de l'organisation et de la direction de l'entreprise. La position hiérarchique d'un cadre de ce niveau lui donne le commandement sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents					
C4	500	Cadre exerçant les fonctions de dirigeant					

## Description des fonctions

NIVEAU	EMPLOI	DESCRIPTION DE FONCTION
<b>Filière : personnel de réception et préparation des livraisons</b>		
A1	Employé(e) logistique	Assure la réception, la manutention, le contrôle qualitatif et quantitatif des marchandises et leur marquage. Effectue selon les normes de la profession l’emballage et l’étiquetage des marchandises en vue des livraisons ou des expéditions. Effectue à l’extérieur des courses pour l’établissement/l’entreprise.
A2	Réceptionnaire et/ou magasinier(ère) et/ou préparateur(trice) de commande	Dans les entreprises disposant de services logistiques distincts (réception, préparation et expédition), assure les opérations liées à la réception, la préparation ou l’expédition des commandes. Dans les entreprises ne disposant pas de services logistiques distincts, assure toutes les opérations liées à la réception, la préparation et l’expédition des commandes.
A3	Réceptionnaire et/ou magasinier(ère) et/ou préparateur(trice) de commande	Dans les entreprises disposant de services logistiques distincts (réception, préparation et expédition), est amené à assurer des fonctions, occasionnellement ou de façon permanente, au sein de 2 au moins des services précités.
A4	Coordinateur(trice) logistique	Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique direct, coordonne l’activité de plusieurs collaborateurs tout en assumant ses propres tâches de réception, préparation ou expédition de commande.
B1	Chef d’équipe	Assure la responsabilité d’une équipe complète tout en étant garant des normes et orientations fixées par sa hiérarchie.
<b>Filière : personnel administratif</b>		
A1	Employé(e) administratif(ve)	Effectue toutes tâches administratives élémentaires (photocopies, archivage, classement). Assure la gestion du standard téléphonique, l’accueil physique, l’expédition, la réception et la répartition du courrier.
A2	Employé(e) administratif(ve) qualifié(e)	Effectue, en sus des fonctions de l’employé administratif, la saisie et la mise à jour de données informatiques et utilise les fonctions de base de l’outil informatique.
A3	Assistant(e) administratif(ve)	Utilise les fonctions avancées de l’outil bureautique, utilise les outils de communication, prend en charge les appels téléphoniques, prépare les dossiers. Effectue toutes tâches administratives.
	Assistant(e) commercial(e)	Assure le suivi des commandes et des livraisons, la mise à jour et l’actualisation des tarifs, renseigne les agendas commerciaux, saisit et transmet les devis, participe à l’action commerciale, notamment par téléphone.
	Assistant(e) ou aide-comptable	Suit la comptabilité clients – fournisseurs, les charges courantes et/ou les flux financiers, effectue les relances.
	Technicien(ne) de paye	Saisit les éléments variables, calcule et établit la paye. Etablit les déclarations/déclarations associées.

NIVEAU	EMPLOI	DESCRIPTION DE FONCTION
A4	Assistant(e) marketing communication	Sous la responsabilité de sa hiérarchie, conçoit les plans d'action commerciale et les campagnes promotionnelles. Suit l'évolution commerciale de ses produits et assiste la force de vente. Assiste les responsables dans cette gestion.
	Assistant(e) acheteur(se)	Sous la responsabilité de sa hiérarchie, passe les commandes, relance les fournisseurs. Peut assurer, lors de la réception des marchandises, le contrôle de leur conformité aux commandes. Assure la codification analytique.
	Assistant(e) ressources humaines	Sous la responsabilité de sa hiérarchie, assure l'application de la réglementation sociale et le bon déroulement de la politique RH. Assiste les responsables dans cette gestion.
	Animateur(trice) de formation	Est en charge de la formation « produits » et solutions des utilisateurs. Est capable de suivre une méthode pédagogique et de créer des supports pédagogiques lui permettant d'animer une session de formation.
A5	Formateur(trice)	Est en charge de la formation « produits » et solutions des utilisateurs. Réalise l'ingénierie pédagogique (capable de créer une méthode pédagogique et d'établir les supports de cours), anime des sessions de formation.
	Assistant(e) de direction	En fonction de directives précises, assiste la direction, prépare et réunit les éléments de travail, organise les réunions, les déplacements de la direction.
	Comptable	Etablit le bilan, le compte de résultat, selon les directives du chef d'entreprise ou d'un expert-comptable. Gère la trésorerie suivant la délégation donnée, contrôle les comptes clients-fournisseurs.
B1	Assistant(e) de direction confirmé(e)	Assiste la direction. Prépare et réunit les éléments de travail, organise les réunions, les déplacements de la direction. Rédige la correspondance d'après les directives générales. Peut prendre des initiatives. Bénéficie d'une certaine autonomie.
	Comptable confirmé(e)	Etablit le bilan, le compte de résultat, selon les directives du chef d'entreprise ou d'un expert-comptable. Gère la trésorerie, les payes, peut avoir la signature suivant la délégation donnée, contrôle les comptes clients-fournisseurs.
	Acheteur(trice)	Effectue les achats, déclenche, négocie et passe les commandes, relance les fournisseurs. Peut assurer, lors de la réception des marchandises, le contrôle de leur conformité aux commandes. Assure la codification analytique.
B2	Formateur(trice) expert(e)	Répond à la définition du formateur qualifié. En outre, assure la formation des collaborateurs de l'entreprise dans tous domaines.
	Responsable ressources humaines	Assure l'application de la réglementation sociale et des orientations RH de la direction.
B3	Chef de groupe comptable	Organise, surveille et assume la responsabilité de l'ensemble des travaux comptables et des assistants en collaboration directe avec la direction. Prend des initiatives et bénéficie d'une large autonomie.

NIVEAU	EMPLOI	DESCRIPTION DE FONCTION
<b>Filière : vente en magasin</b>		
A2	Vendeur(se) débutant(e)	Non autonome, il effectue tous travaux de mise en rayon, rangement, propreté, mise en scène du produit. Renseigne et sert la clientèle sur l'ensemble des gammes de produits et services. Participe à la gestion des commandes clients, aux réassorts et au pointage des stocks. Réalise les opérations nécessaires à l'établissement de tous documents de l'acte de vente. Peut être amené à effectuer des emballages de marchandises et des encaissements.
	Hôte(sse) de caisse	Enregistre les articles, encaisse les sommes suivant le moyen de paiement choisi par le client, contrôle la régularité des encaissements, arrête sa caisse et remet le contenu de sa caisse à son responsable, maintient la caisse et son environnement en état de propreté. Accueille et renseigne le client.
A3	Vendeur(se) qualifié(e)	Vendeur ayant acquis l'expérience professionnelle le rendant autonome sur l'ensemble de ses missions.
A4	Vendeur(se) très qualifié(e)	Répond à la définition du vendeur qualifié et fait preuve des connaissances suffisantes pour vendre la totalité, des produits et services et se fait le relais des consignes de la hiérarchie.
A5	Responsable point de vente ou de rayon	Coordonne le fonctionnement d'un rayon selon les instructions de la hiérarchie.
B1	Responsable point de vente	Coordonne le fonctionnement d'un point de vente ou de plusieurs rayons selon les instructions de la hiérarchie.
<b>Filière : vente à l'extérieur</b>		
A2	Téléconseiller(ère) débutant(e)	Renseigne la clientèle par téléphone, internet, ou tout autre canal, assure l'enregistrement des commandes, traite les litiges et effectue les relances clients. Propose les rendez-vous des commerciaux ou effectue des enquêtes.
A3	Téléconseiller(ère) confirmé(e)	Commercialise à distance l'ensemble des produits et services. Renseigne la clientèle par téléphone, Internet, ou tout autre canal assure l'enregistrement des commandes, traite les litiges et effectue les relances clients. Prospecte et propose les rendez-vous des commerciaux ou effectue des enquêtes.
A4	Commercial(e) sédentaire	Est chargé de prospecter, développer et fidéliser la clientèle de l'entreprise par téléphone, Internet ou tout autre canal. Présente les produits et conseille le client, argumente et répond aux objections, négocie les prix, les quantités et les délais de livraison selon les instructions de la direction. Conclut la vente par l'établissement d'un contrat soumis à validation, assure le suivi commercial et administratif de son secteur pour atteindre les objectifs qui lui sont fixés.
	Commercial(e)	Commercialise l'ensemble des produits et services, met en œuvre le plan de prospection, présente les produits et conseille le client, argumente et répond aux objections, négocie les prix et les quantités en fonction de barèmes et les délais de livraison selon les instructions de la direction. Conclut la vente par l'établissement d'un contrat soumis à validation, assure le suivi commercial et administratif de son secteur (visites d'entretien, courriers...) pour atteindre les objectifs qui lui sont fixés.
A5	Commercial(e) qualifié(e)	Répond à la définition du commercial et à la maîtrise de l'ensemble des produits et services ou des techniques de vente.
	Chef de plateau	Selon les directives précises de la direction, coordonne et anime une équipe de téléconseillers ou commerciaux sédentaires, est garant du respect de la politique de télévente.

NIVEAU	EMPLOI	DESCRIPTION DE FONCTION
B1	Commercial(e) très qualifié(e)	Maîtrise l'ensemble des produits et services et les techniques de vente, fait preuve d'initiative, gère de manière autonome son secteur et son activité, contribue à l'élaboration de la politique commerciale de l'entreprise.
	Responsable de plateau	Selon les directives générales de la direction, coordonne et anime une équipe de téléconseillers ou commerciaux sédentaires. Est garant du respect de la politique de télévente.
B3	Chef de groupe commercial	Répond à la définition du commercial, coordonne et anime un groupe de commerciaux, organise leur travail, participe aux résultats. Applique les consignes de sa direction.
<b>Filière : personnel spécialisé mobilier de bureau</b>		
A1	Monteur(se) assembleur(se)	Sans connaissances particulières, exécute uniquement un travail simple d'assemblage de pièces préparées à l'avance et calibrées.
A2	Monteur(se) livreur(se)	Réalise des travaux de livraison, d'assemblage et de montage chez un client, assure le SAV. – Peut être amené à conduire le véhicule.
A3	Monteur(se) livreur(se) qualifié(e)	Répond à la définition du monteur livreur, sait lire et comprendre un plan d'implantation de mobilier et d'équipement de bureau, peut prendre des initiatives et contacter la clientèle.
A5	Responsable d'équipe	Dans le cadre de directives précises, anime une équipe de plusieurs monteurs/livresseurs, coordonne les installations, gère un planning de liaison, peut contacter la clientèle.
	Technicien(ne) bureau d'études	Crée ou met en œuvre, sur les consignes données, des projets d'implantation par la réalisation des plans associés et la planification des travaux liés au projet.
B2	Architecte d'intérieur	Crée et choisit les structures, volumes, matériaux, couleurs utiles à l'aménagement d'un lieu. Elabore son projet en cohérence avec les choix du client et applique les réglementations liées à la construction ou à l'espace mais aussi en fonction des contraintes techniques et budgétaires. Est responsable et maître d'œuvre du projet, dont il suit et contrôle la réalisation jusqu'à son terme ou la réception du chantier.
<b>Filière : personnel spécialisé bureautique et informatique</b>		
A3	Technicien(ne) de maintenance informatique	Prépare, livre, installe et configure les matériels et logiciels. Assure la maintenance du matériel, en atelier, sur site ou à distance, diagnostique la panne, effectue des réparations par réglage, nettoyage ou remplacement des pièces défectueuses.
	Technicien(ne) de maintenance de systèmes d'impression	Effectue l'installation, la mise en service, la mise en réseau, la maintenance de systèmes d'impressions (photocopieurs, imprimantes, fax et plateformes multifonctions) en atelier, sur site ou à distance, et la mise en œuvre et la maintenance de solutions logicielles de gestion de documents.
A4	Technicien(ne) de maintenance informatique qualifié(e)	Prépare, livre, installe, configure les matériels et logiciels. Assure la mise en réseau, la maintenance du matériel, en atelier, sur site ou à distance, diagnostique la panne, effectue des réparations par réglage, nettoyage ou remplacement des pièces défectueuses. Permet la prise en main des systèmes par les utilisateurs.
	Technicien(ne) de maintenance de systèmes d'impression qualifié(e)	Effectue l'installation, la mise en service, la mise en réseau, la maintenance de systèmes d'impressions (photocopieurs, imprimantes, fax et plateformes multifonctions) en atelier, sur site ou à distance, et la mise en œuvre et la maintenance de solutions logicielles de gestion de documents. Permet la prise en main des systèmes par les utilisateurs.

NIVEAU	EMPLOI	DESCRIPTION DE FONCTION
A5	Technicien(ne) de maintenance informatique très qualifié(e)	Répond à la définition du technicien de maintenance informatique qualifié. En outre, assure la gestion d'un réseau (mise en place et maintenance des serveurs ou de l'architecture réseau). Peut être amené à former les administrateurs réseau du client.
	Technicien(ne) de maintenance de systèmes d'impression très qualifié(e)	Répond à la définition du technicien de maintenance de systèmes d'impression qualifié. En outre, assure la gestion d'un réseau (mise en place et maintenance des serveurs ou de l'architecture réseau). Peut être amené à former les administrateurs réseau du client.
	Intégrateur(trice) informatique	Paramètre, configure et met au point un projet d'application informatique, de la phase d'étude à son intégration, pour un client ou une entreprise selon des besoins fonctionnels et un cahier des charges.
B1	Intégrateur(trice) informatique qualifié(e)	Paramètre, configure et réalise un cahier des charges fixant les besoins des utilisateurs et décrivant les solutions techniques envisagées. Effectue des tests de logiciels puis participe au lancement des applications.
	Administrateur(trice) de réseaux informatiques	Participe au choix des progiciels et à leur mise en œuvre, à l'administration et à l'optimisation des bases de données de l'entreprise. S'occupe de leur sauvegarde et veille à la cohérence, à l'accessibilité et à la sécurité des informations.
B2	Responsable technique	Gère son atelier, organise et contrôle le travail de l'équipe selon la stratégie fixée par l'entreprise, tout en participant lui-même à la maintenance du matériel. Est l'interface entre le service technique de l'entreprise et le client.
<b>Filière : classification cadres</b>		
C1	Responsable de service (administratif, technique, commercial)	Dirige et élabore la stratégie de son service, définit les budgets et gère les moyens matériels et humains. Supervise la conception, la mise en œuvre et le maintien opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des prestations fournies.
C2	Directeur de magasin	Dirige l'établissement et/ou assure la gestion dont il répond.

Cet avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 30 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**

**IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL  
INTERENTREPRISES**

---

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2016

RELATIF À LA MÉTHODE POUR POURSUIVRE LE DIALOGUE SOCIAL

POUR 2016-2017

NOR : ASET1750066M

IDCC : 897

Entre

CISME

D'une part, et

SNPST

FSS CFDT

FFASS CFE-CGC

FEC FO

CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans les suites de l'interruption de la négociation portant sur la révision partielle de la convention collective nationale (2<sup>e</sup> acte), intervenue en juin 2015, les organisations syndicales, réunies en intersyndicale, ont souhaité avoir recours à la commission mixte paritaire, sous la présidence de la direction générale du travail.

Toutefois, la volonté des partenaires sociaux est désormais de retrouver un dialogue social serein au sein de la commission paritaire nationale de branche.

Pour y parvenir, ils conviennent de définir dans le présent accord, les thèmes des négociations collectives à venir et le calendrier des prochaines réunions, et prévoient ainsi le retour du dialogue social de la branche au sein de la commission paritaire nationale de branche.

Conformément à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, le présent accord a alors pour objectifs de :

- rappeler les sujets de négociations obligatoires à traiter en 2016 et en 2017 ;
- préciser les articles ou les titres de la convention collective soumis à révision ;

- fixer un calendrier de négociations ;
- définir les moyens nécessaires pour y parvenir.

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

### *Objet de l'accord*

Afin de poursuivre le dialogue social, l'objet du présent accord est de lister les sujets de négociations qui feront, le cas échéant, l'objet d'une révision de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, et de fixer un calendrier.

## **Article 2**

### *Champ de la négociation et de la révision*

Au regard de l'objectif fixé par le présent accord, les partenaires sociaux indiquent que les sujets suivants doivent faire l'objet d'une négociation :

#### **1. Droit syndical**

Les partenaires sociaux souhaitent intégrer dans le corps même de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises l'accord conclu le 22 novembre 2016 portant sur les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises.

Ils souhaitent en outre que soit abordé avant tout autre sujet, celui du droit syndical au niveau des services de santé au travail interentreprises. A cette fin, seront notamment traités les articles 5 et 6 de la CCN précitée ;

#### **2. Dispositions obsolètes de la CCN**

Les partenaires sociaux souhaitent que la négociation, entamée dans le cadre de la révision partielle de la CCN, 2<sup>e</sup> acte, puisse aboutir.

Il est entendu que seront évoquées les conditions de négociations et d'interprétation de la CCN visées au titre V, articles 27, 28 et 29 et l'accord du 12 janvier 2012 portant sur les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche ;

#### **3. Contrat de génération**

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2241-4 du code du travail, relève d'une négociation triennale obligatoire, le thème portant sur « les conditions de travail, la GPEC, l'emploi des salariés âgés et le contrat de génération ».

Un accord de branche sur le contrat de génération ayant été conclu le 26 septembre 2013, ainsi qu'un avenant du 29 janvier 2014, la négociation en la matière devait débiter en septembre 2016.

Le bilan de cet accord est réalisé par le CISME et sera présenté aux organisations syndicales représentatives en séance plénière avant qu'il ne soit adressé à la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, qui en a fait expressément la demande par courrier ;

#### **4. Formation professionnelle**

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, relève d'une négociation triennale obligatoire, le thème portant sur « la formation professionnelle et l'apprentissage ».

Pour mémoire, un accord de branche a été conclu le 17 octobre 2011. La dernière négociation sur le sujet a été ouverte les 30 et 31 octobre 2013.

La prochaine négociation en la matière devait débiter en octobre 2016.

La négociation portant sur ce thème sera l'occasion d'aborder le fonds pour le financement du dialogue social (créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale).



Feront l'objet d'une négociation, la formation tout au long de la vie visée au titre I, article 9 de la CCN et l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, et ses avenants.

### 5. Salaires

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, le thème des salaires relève d'une négociation annuelle obligatoire. La prochaine négociation en la matière doit débuter en décembre 2016 ;

### 6. Situation des travailleurs handicapés

Conformément à l'article L. 2241-5 du code du travail, relève d'une négociation triennale obligatoire la situation des travailleurs handicapés.

La négociation dans la branche a été ouverte les 29 et 30 janvier 2014 (conformément à l'accord de méthode conclu le 26 septembre 2013).

La prochaine négociation en la matière doit débuter en janvier 2017 ;

### 7. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2241-3 du code du travail, relève d'une négociation triennale obligatoire, le thème portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La négociation dans la branche a été ouverte les 26 et 27 février 2014. La prochaine négociation en la matière doit débuter en février 2017.

Les partenaires sociaux décident que la négociation portant sur le contrat de génération et la formation professionnelle est ouverte par le présent accord de méthode.

Ils rappellent, en outre, que, dans les suites de la loi dite « Travail », la branche a deux ans (à compter de sa promulgation) pour définir l'ordre public conventionnel applicable à son champ, c'est-à-dire les matières dans lesquelles les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable que ceux de la branche.

## Article 3

### *Organisation des réunions*

Les réunions sont organisées conformément à l'accord relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de la branche représentant les services de santé au travail interentreprises conclu le 22 novembre 2016.

Les partenaires sociaux s'accordent pour organiser le traitement des différents sujets en les priorisant.

## Article 4

### *Calendrier des négociations*

Les partenaires sociaux décideront à chaque fin de réunion du ou des thèmes qui seront à traiter la fois suivante, en tenant compte des obligations légales.

Ils conviennent du premier calendrier suivant :

- le 7 décembre 2016 ;
- le 25 janvier 2017 ;
- le 22 février 2017 ;
- le 22 mars 2017 ;
- le 23 mars 2017 (en option) ;
- le 26 avril 2017 ;
- le 31 mai 2017 ;
- le 21 juin 2017.

## **Article 5**

### *Dispositions finales*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2017. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette période.

Toutefois, si les partenaires sociaux estiment qu'il est nécessaire de prolonger les négociations par une ou plusieurs séances plénières, ils en décideront par avenant au présent accord.

Fait à Paris, le 22 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**

**IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL  
INTERENTREPRISES**

---

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2016  
RELATIF AUX MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT  
DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

NOR : ASET1750067M  
IDCC : 897

---

Entre

CISME

D'une part, et

SNPST

FSS CFDT

FFASS CFE-CGC

FEC FO

CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises (SSTI) tels que définis dans la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 souhaitent assurer la qualité du dialogue social. A cette fin, le présent accord, qui se substitue à celui du 12 janvier 2012 portant sur le même objet et qui complète les dispositions de la convention collective nationale des SSTI, a pour objectif de mettre en place un cadre juridique applicable à l'ensemble des négociateurs de la branche, assorti des moyens nécessaires.

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

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord concernent les SSTI visés par l'article 1<sup>er</sup> de la CCN étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

## Article 2

### *Objet de l'accord*

L'objet du présent accord est de fixer les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche et de mettre en place les moyens y afférents.

Il détermine également les modalités de participation des représentants mandatés à cette commission, aux congrès et aux assemblées statutaires de leur organisation syndicale représentative.

## Article 3

### *La commission paritaire nationale de branche*

#### 3.1. Composition

La commission paritaire nationale de branche réunit les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et la délégation d'employeurs des SSTI.

Elle est constituée comme suit :

- 3 membres désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés selon les modalités suivantes :
  - au moins l'un des membres doit être salarié d'un service de santé au travail interentreprises ;
  - l'un des membres peut, au libre choix des organisations syndicales, être un expert.
- la délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales.

Les organisations syndicales communiquent au CISME, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, la liste des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche dans les conditions précitées, dans la limite de huit personnes par organisation syndicale (hors expert).

Afin de faciliter leurs relations avec le SSTI dans lequel chacun des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche travaille, le CISME communiquera également aux SSTI concernés les noms des intéressés.

#### 3.2. Négociation périodique de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises

La commission paritaire nationale de branche négocie les accords collectifs au niveau de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Elle est chargée, d'une manière générale, d'examiner l'ensemble des sujets entrant dans le champ de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

#### 3.3. Rappel des autres instances conventionnelles existantes participant au dialogue social

Il est rappelé que les autres instances participant au dialogue social constituées par le CISME et les organisations syndicales sont :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- la commission paritaire nationale d'interprétation de la convention collective ;
- la commission paritaire nationale de conciliation ;
- la commission de suivi de l'accord-cadre sur la réduction du temps de travail.

Ces instances sont prévues par la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

### 3.4. Faculté de créer des groupes de travail paritaires

La commission paritaire nationale de branche peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thèmes ; elle en fixe les missions et les modalités de fonctionnement.

### 3.5. Réunions de la commission paritaire nationale de branche

#### Fixation du calendrier prévisionnel de négociation

A chaque début d'année, en fonction des obligations légales, des objectifs de négociation et de la charge de travail, les partenaires sociaux établissent le programme de travail des réunions.

Le programme de travail peut être modifié à la demande de l'une des parties. Le nouveau calendrier prévisionnel est aussitôt notifié par le CISME à l'ensemble des parties après accord des partenaires sociaux.

#### Organisation des réunions

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission paritaire nationale de branche, convenu et annoncé à l'issue de la réunion précédente, est confirmé dans la convocation, qui doit être adressée, par le CISME, à chaque fédération concernée ou délégation désignée, au moins trois semaines à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Il est entendu que la convocation sera adressée concomitamment par courriel à chaque organisation syndicale et aux représentants désignés par chacune d'elles.

La convocation est accompagnée :

- d'un relevé de décisions, établi par un représentant du CISME, approuvé à la réunion suivante ;
- des documents préparés pour la réunion par le CISME et/ou les représentants des organisations syndicales représentatives et/ou les membres des groupes de travail.

Il est accordé aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation (rémunéré dans les conditions fixées au point 5.2) équivalent au temps de la réunion de la commission paritaire nationale de branche. En conséquence, une réunion plénière d'une journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une journée. De même, une réunion d'une demi-journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une demi-journée.

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés ont la possibilité de se réunir dans les locaux du CISME. Si tel est le cas, le CISME doit en être préalablement informé.

## Article 4

### *Groupes de travail paritaires*

#### 4.1. Objet des groupes de travail

La création des groupes de travail paritaires est décidée, le cas échéant, en séance plénière de la commission paritaire nationale de branche qui en définit les modalités de fonctionnement selon les thèmes.

Les groupes de travail paritaires sont chargés de préparer les travaux de la commission paritaire nationale de branche ; ils n'ont pas vocation à négocier. Il en résulte que leurs propositions peuvent être rejetées, modifiées ou ratifiées par la commission paritaire nationale de branche.

#### 4.2. Composition des groupes de travail

La composition des groupes de travail paritaires se décide en commission paritaire nationale de branche. En tout état de cause, leurs membres sont désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés. Ces représentants sont choisis librement par leur organisation syndicale lors de la mise en place de chaque groupe de travail paritaire. Leurs noms sont notifiés au

secrétariat du CISME à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

#### 4.3. Réunions des groupes de travail

Les modalités de fonctionnement des groupes de travail sont fixées par la commission paritaire nationale de branche. Il est toutefois précisé que les comptes rendus doivent être adressés à l'ensemble des organisations syndicales, afin qu'elles puissent en prendre connaissance dans un délai maximum de 3 semaines avant la date de la réunion plénière suivante.

### Article 5

#### *Dispositions communes en matière de participation aux réunions de la commission paritaire nationale de branche et groupes de travail paritaires*

##### 5.1. Obligation d'information

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés d'un service de santé au travail interentreprises, sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence deux semaines avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Ils sont tenus de communiquer à leur employeur la copie de leur convocation.

##### 5.2. Maintien de rémunération

Le temps passé aux réunions (préparatoires, plénières et groupes de travail) par les représentants désignés dans les conditions fixées aux points 3.1 et 3.4 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour ceux qui sont salariés des services de santé au travail interentreprises. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans leurs services pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

Pour les représentants précités, il est également entendu, d'une part, que toute journée au cours de laquelle il n'y a qu'une réunion d'une demi-journée, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, équivaut à une journée de travail effectif ; d'autre part, que toute réunion, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, d'une journée entière, équivaut à une journée de travail effectif.

Cependant, dans un but d'optimisation du temps, le calendrier prévu à l'article 3.5 s'efforcera de grouper les demi-journées pour privilégier des séances soit préparatoires soit de négociations d'une journée.

##### 5.3. Remboursement de frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 sont remboursés par le CISME au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

- frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe (ou celui de la RATP en région parisienne) pour le déplacement considéré.

Pour les déplacements de plus de 600 km, le remboursement du déplacement en avion peut être effectué au-delà du tarif visé ci-dessus, après accord préalable du CISME ;

- frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 150 % du tarif URSSAF ;
- frais de repas : remboursement dans la limite de 115 % du tarif URSSAF.

La demande de remboursement devra être adressée au CISME dans les 2 mois suivant les réunions, congrès ou assemblées statutaires.

Le remboursement par le CISME devra être effectué dans les 30 jours calendaires suivant la demande.

En outre, les représentants des organisations syndicales, salariés d'un SSTI, bénéficient d'un remboursement de frais d'hébergement, dans les conditions du présent accord, correspondant à une nuit d'hôtel supplémentaire, dès lors que la durée de leur trajet est supérieure à 2 heures 30 et qu'ils assistent aux réunions commençant à 9 h 30. Le SSTI, employeur, doit, dans ce cas, autoriser le salarié à quitter son poste de travail une heure avant l'heure de débauche prévue (sauf pour les réunions se tenant le lundi). Cette disposition consistant à octroyer une nuit d'hôtel supplémentaire ne s'applique que pour les représentants des organisations syndicales qui assistent à la commission paritaire nationale de branche ou aux groupes de travail décidés paritairement.

Lorsqu'une réunion (groupes de travail ou commission paritaire de branche), planifiée en commission paritaire nationale de branche, est annulée par le CISME, les frais qui auraient été préalablement engagés seront remboursés par le CISME dans les conditions précitées.

## **Article 6**

### *Participation aux congrès et assemblées statutaires*

Des autorisations exceptionnelles d'absence pour participer à des congrès ou assemblées statutaires sont accordées, dans la limite de 20 jours pour 4 ans, par organisation syndicale représentative de salariés désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 susmentionné.

#### **6.1. Maintien de salaire**

Les absences visées ci-dessus n'entraînent pas de réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Le remboursement des salaires est effectué par le CISME aux services de santé au travail interentreprises sur simple demande, ou à l'organisation syndicale représentative de salariés pour les membres dûment mandatés à la commission paritaire nationale de branche.

#### **6.2. Pièces justificatives à fournir au CISME**

Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit être expressément désigné au niveau de la commission paritaire nationale de branche par une organisation syndicale représentative.

La convocation doit préciser la réunion (congrès ou l'assemblée statutaire) à laquelle le salarié doit se rendre.

La convocation écrite précisant les lieux et dates est adressée au CISME au moins 15 jours à l'avance pour chaque représentant désigné par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

#### **6.3. Obligation d'information des SSTI concernés**

Les représentants des organisations syndicales représentatives salariés d'un service de santé au travail interentreprises sont tenus d'informer leur employeur, par écrit, de la date et de la durée de leur absence 15 jours avant la date du congrès et de l'assemblée statutaire, en communiquant la copie de leur convocation.

## **Article 7**

### *Dispositions finales*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005 T4

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3212. – CADRES DES TRAVAUX PUBLICS**

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2016  
RELATIF AU BARÈME DES MINIMA POUR 2017

NOR : ASET1750064M

IDCC : 3212

Entre

FNTP

FNSCOP

D'une part, et

FNCB CFDT

CFE-CGC BTP

FG FO Construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2017 les valeurs des minima annuels des positions de la classification des cadres des travaux publics figurant en annexe V de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 sont les suivantes :

A1	27 383 €
A2	29 783 €
B1	34 643 €
B2	36 957 €
B3	38 591 €
B4	41 574 €
C1	43 400 €
C2	50 583 €

**Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

A1	31 490 €
A2	34 250 €
B1	39 840 €
B2	42 500 €
B3	44 380 €
B4	47 810 €
C1	49 910 €
C2	58 170 €

### **Article 3**

Conscients de la difficulté liée à l'écart entre les positions 1 et 2 du niveau A et le B1, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation d'un avenant à la convention collective nationale des cadres des travaux publics pour créer un échelon intermédiaire et des règles adaptées à cette nouvelle situation, avant la prochaine négociation sur les minima cadres pour 2018.

### **Article 4**

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

**ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2016**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017**  
**(AUVERGNE)**

NOR : ASET1750059M  
IDCC : 2614

Entre

FRTTP Auvergne

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC BTP

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Auvergne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2017 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2017
A	18 866,80
B	19 660,66
C	21 210,00
D	23 491,60

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2017
E	26 042,85
F	29 190,01
G	31 979,63
H	34 668,25

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2017
F	33 568,51
G	36 776,57
H	39 868,49

## Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Cournon, le 9 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2016

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2017  
(AUVERGNE)

NOR : ASET1750061M

IDCC : 1702, 2614

---

Entre

FRTP AUVERGNE

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC BTP

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Auvergne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, comme suit :

(En euros.)

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1a	(0 à 5 km)	0,81	0,78	10,37

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1b	(5 à 10 km)	1,79	2,34	
Zone 2	(10 à 20 km)	2,92	4,69	
Zone 3	(20 à 30 km)	4,48	7,81	
Zone 4	(30 à 40 km)	5,97	10,91	
Zone 5	(40 à 50 km)	7,56	14,06	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

### **Article 2**

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Cournon, le 9 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2016**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017**  
**(AUVERGNE)**

NOR : ASET1750060M  
IDCC : 1702

Entre  
FRTP AUVERGNE

D'une part, et  
CFDT  
CGT-FO  
CFTC

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Auvergne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2017
I	1	100	18 866,80
I	2	110	18 879,93
II	1	125	19 546,53
II	2	140	21 742,27
III	1	150	23 225,96
III	2	165	25 235,86
IV		180	27 529,57

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2017 sont les suivantes :

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

### **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Cournon, le 9 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

**ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2016**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017**  
**(PACA)**

NOR : ASET1750056M  
IDCC : 2614

Entre  
FRTP PACA  
D'une part, et  
CFDT  
CGT-FO  
CFTC  
CFE-CGC BTP

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2017 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2017
A	19 021
B	20 070
C	21 198
D	23 790
E	26 208

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2017
F	28 882
G	32 569
H	34 654

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2017
F	33 215
G	37 455
H	39 852

## Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 12 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2016

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2017  
(PACA)

NOR : ASET1750055M  
IDCC : 1702, 2614

Entre

FRTTP PACA

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC BTP

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, sont fixés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 comme suit :

(En euros.)

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1	(0 à 10 km)	2,40	2,17	11,04
Zone 2	(10 à 20 km)	3,56	4,31	

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 3	(20 à 30 km)	4,80	7,46	
Zone 4	(30 à 40 km)	5,62	9,54	
Zone 5	(40 à 50 km)	6,78	12,30	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15w juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 5

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 12 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2016**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017**  
**(PACA)**

NOR : ASET1750054M  
IDCC : 1702

Entre

FRTTP PACA

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003). Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2017 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2017
I	1	100	19 021
I	2	110	19 705
II	1	125	20 498
II	2	140	22 627
III	1	150	24 244

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2017
III	2	165	25 918
IV		180	28 273

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

### **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 12 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/03

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Coopératives agricoles laitières</b> : avenant n° 64 du 3 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles et aux rémunérations conventionnelles .....	166
<b>Exploitations agricoles (Landes)</b> : convention collective du 13 janvier 2015 (remplacement de la convention du 10 juillet 2006) .....	192
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère)</b> : avenant n° 81 du 25 janvier 2016 relatif aux dispositions générales.....	247
<b>Exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, haras et CUMA (Orne)</b> : avenant n° 102 du 1 <sup>er</sup> juillet 2016 .....	256



Brochure n° 3608

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7004. – COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES**

---

**AVENANT N° 64 DU 3 JUIN 2016**  
**RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES**  
**ET AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES**

NOR : AGRS1697293M  
IDCC : 7004

---

Entre  
FNCL

D'une part, et  
FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 28 « Classification hiérarchique » est modifié comme suit :

« Article 28

*Classification professionnelle*

La classification professionnelle des emplois des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention collective nationale est déterminée par l'annexe III à ladite convention. »

**Article 2**

Le titre du point 1 « Rémunération annuelle minimale » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :

« 1. Rémunérations annuelles minimales

La première phrase du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifiée comme suit :

« Le barème des rémunérations annuelles minimales (RAM) fait l'objet de l'annexe I de la présente convention, qui en indique le montant brut. »

Le point a « Champ d'application » du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :

« Le barème des rémunérations annuelles minimales s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe VII de la présente convention, selon que ceux-ci comptent ou non au moins un an d'ancienneté. »

Le point *b* « Définition » du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :

« Les rémunérations annuelles minimales conventionnelles sont établies en fonction des positionnements issus de la classification professionnelle en vigueur. Elles constituent les rémunérations annuelles minimales garanties au-dessous desquelles les salariés ne peuvent être rémunérés.

La RAM s'apprécie dans le cadre de l'année civile, pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif de référence, pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement.

Elle comprend tous les éléments bruts de la rémunération du salarié, y compris les avantages en nature, quelles qu'en soient la forme et la périodicité, passibles des cotisations de la mutualité sociale agricole, à l'exception :

- des sommes constituant des remboursements de frais exclues de l'assiette des cotisations de mutualité sociale agricole ;
- des sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, tel que prévu par la réglementation, et ne présentant pas le caractère de salaire ;
- de la prime d'ancienneté aux taux et conditions prévus par la présente convention collective ;
- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires calculées conformément à la réglementation en vigueur ;
- des majorations conventionnelles pour contraintes telles que définies à l'article 35, alinéas 2 et 3, et à l'article 35 *bis*, alinéas 1 et 2 de la présente convention ;
- des majorations conventionnelles résultant des réductions d'horaires telles que définies à l'article 33 de la présente convention. »

Le 1<sup>er</sup> alinéa du point *d* « Négociation annuelle » du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :

« La négociation annuelle des salaires effectifs prévue par l'article L. 2242-1 (ancien art. L. 132-27) du code du travail sera élargie à la fixation, pour l'année, des éléments propres à l'entreprise ou à l'établissement non pris en compte pour l'application de la rémunération annuelle minimale. »

Le dernier alinéa du point *d* « Négociation annuelle » du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :

« Si, au terme des négociations, aucun accord n'a été conclu, il sera établi un procès-verbal de désaccord conforme à l'article L. 2242-3 (ancien art. L. 132-29) du code du travail, dans lequel l'employeur mentionnera les mesures qu'il compte appliquer unilatéralement. »

Le point *e* « Expression mensuelle » du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est supprimé.

Le point 2 « Salaires minima mensuels » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :

« Le barème des salaires minima mensuels fait l'objet de l'annexe I *ter* de la présente convention, qui en indique le montant brut.

*a)* Champ d'application

Le barème des salaires minima mensuels s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe VII de la présente convention.

Les salaires minima mensuels conventionnels sont établis en fonction des positionnements issus de la classification professionnelle en vigueur.

*b)* Définition

Ils sont définis par niveaux et par échelons.

Ils constituent les salaires minima mensuels garantis de base au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés. Les salaires minima mensuels s'apprécient pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif de référence, pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement. »

Il est inséré, à la suite du point 2 « Salaires minima mensuels » de l'article 29 « Bases minima de rémunération », un point 3 intitulé « Emplois multiples » et rédigé comme suit :

« Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des emplois relevant de niveaux différents, cette polyvalence doit être prise en compte :

Lorsque le salarié occupe plus de 50 % de son temps de travail dans l'emploi relevant du niveau le plus élevé, son positionnement est fixé à l'échelon 2 de ce niveau, lui garantissant ainsi la rémunération correspondante. Lorsque le salarié ne remplit pas la condition d'occupation minimale visée au présent paragraphe, il bénéficiera des dispositions du point 4 ci-dessous. »

Il est inséré, à la suite du point 3 intitulé « Emplois multiples » de l'article 29 « Bases minima de rémunération », un point 4 intitulé « Remplacement » et rédigé comme suit :

« Lorsqu'un salarié est appelé à remplacer temporairement un salarié occupant un emploi de niveau supérieur, il bénéficiera de la différence entre son salaire de base et celui de l'échelon 2 du niveau de l'emploi supérieur, pour le temps où il occupe cet emploi et dans la mesure où il remplit les missions principales de cet emploi.

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper temporairement un emploi relevant d'un niveau inférieur à son emploi, son positionnement dans la classification ainsi que la rémunération correspondante lui sont garantis. »

### **Article 3**

Le 3<sup>e</sup> alinéa du point *b* de l'article 31 « Durée du travail » est modifié comme suit :

« Cette mesure ne se cumulera pas avec celles appliquées ou prévues dans l'établissement, l'atelier ou le service pour le même objet et portant sur la même période. » La fin de la phrase est supprimée.

### **Article 4**

L'article 41 « Travaux pénibles, dangereux et insalubres » est modifié comme suit :

« Article 41

#### *Travaux pénibles*

Les éventuels travaux pénibles (notamment : travail en 3 × 8, en double équipe par alternance sans recouvrement supérieur à 15 minutes, ambiance thermique ou sonore atypique, utilisation de produits divers provoquant une gêne importante, gênes causées par le port d'équipement de protection) font prioritairement l'objet des dispositions légales et conventionnelles en vigueur relatives à la prévention de la pénibilité et au bien-être au travail. Sont en particulier visées les dispositions de l'accord du 1<sup>er</sup> mars 2012 sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière, ainsi que celles concernant la mise en œuvre du compte de prévention de la pénibilité.

Le cas échéant, l'attribution de contreparties pour travaux pénibles fera l'objet d'accords d'entreprise ou d'établissement. »

### **Article 5**

Il est créé un article 41 *bis*, intitulé « Contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage » rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, lorsque le port d'une tenue est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, et que les opérations d'habillage et de déshabillage

lage sont réalisées sur le lieu de travail, ces opérations font l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une contrepartie effective au temps d'habillage et de déshabillage soit sous forme de repos, soit financière, conformément à la loi, au moins équivalente à la garantie conventionnelle, les salariés concernés bénéficieront d'une contrepartie conventionnelle annuelle de référence garantie, non proratisable pour les salariés travaillant en continu, en semi-continu ou à temps partiel.

La contrepartie annuelle au temps d'habillage et de déshabillage sera au moins égale à 97,57 € forfaitaires et pourra être exprimée en temps ou en argent ; elle sera, dans ce dernier cas, indexée sur l'évolution de la RAM.

Les mesures du présent article ne se cumuleront pas avec celles appliquées ou prévues dans l'établissement, l'atelier ou le service pour le même objet ou portant sur la même période. »

### **Article 6**

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 46 « Embauchage. – Promotion » est modifié comme suit :

« Chaque embauche fait l'objet d'un contrat de travail écrit établi en double exemplaire, confirmant notamment la fonction et le positionnement dans la classification, la période d'essai, la rémunération mensuelle et l'horaire correspondant, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire éventuels, et la date d'effet. L'un des exemplaires du contrat est remis au salarié. »

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 46 « Embauchage. – Promotion » est modifié comme suit :

« En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période d'adaptation prévue pour le poste qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Dans le cas où cette adaptation ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé, dans son ancien emploi avec son positionnement antérieur dans la classification professionnelle ou dans un emploi équivalent, ne saurait être considérée comme une rétrogradation. »

### **Article 7**

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 48 « Période d'essai » est modifié comme suit :

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

– deux mois pour les ouvriers et employés ;

– pour les agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, voir article 5 de l'annexe V. »

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 48 « Période d'essai » est modifié comme suit :

« Pendant la période d'essai, quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent résilier le contrat avec préavis d'une journée pour les niveaux 1 ou 2, trois jours pour les niveaux 3, 4 ou 5, sauf dispositions légales ou contractuelles plus favorables. »

Le dernier alinéa de l'article 48 « Période d'essai » est modifié comme suit :

« La période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 (ancien article L. 122-3-3) du code du travail. »

### **Article 8**

L'article 50 « Délai-congé » est modifié comme suit :

« En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque est dans tous les cas, sauf faute grave, de :

– un mois pour les ouvriers et employés ;

– pour les agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres, voir article 11 de l'annexe V.

Cependant et conformément à la loi, la durée du préavis incombant à l'employeur sera de :

- deux mois après deux ans de présence, en application de l'article L. 1234-1 (ancien art. L. 122-6) du code du travail.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient du délai de prévenance dans les formes et conditions prévues à l'article L. 1243-2 (ancien art. L. 122-3-8) du code du travail.

En cas de licenciement, l'employeur devra respecter la procédure visée aux articles L. 1232-2 et suivants et L. 1233-11 et suivants (anciens art. L. 122-14 et suivants) du code du travail, dans les conditions et limites prévues par ces textes. »

### **Article 9**

L'article 74 « Mutation liée aux conditions de travail » est modifié comme suit :

« Un salarié âgé d'au moins 50 ans, travaillant dans l'entreprise depuis 10 années dans un emploi exposé à des facteurs de pénibilité, pourra sur sa demande expresse être muté à un emploi ne présentant pas ces caractéristiques, s'il s'en trouve un vacant correspondant à ses aptitudes. Dans ce cas, il est garanti au salarié la rémunération correspondant à son positionnement dans la classification avant mutation. Pour faciliter cette mutation, l'entreprise proposera au salarié, si elle l'estime nécessaire, les moyens de formation professionnelle adéquats. Il est entendu que le salarié devra suivre assidûment cette formation. »

### **Article 10**

L'annexe I *bis* « Salaires minima » est modifiée comme suit :

« Annexe I *bis* "RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel" ».

### **Article 11**

Il est inséré, à la suite de l'annexe I *bis* « RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel », une annexe I *ter* rédigée comme suit :

« Annexe I *ter* "Salaires minima" ».

### **Article 12**

L'annexe III « Classification professionnelle du personnel dans les coopératives laitières » est modifiée comme suit :

« Annexe III

Classification professionnelle  
dans les coopératives laitières

La classification professionnelle dans les coopératives laitières est définie par les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière (étendu par arrêté ministériel du 3 décembre 2013, publié au *Journal officiel* le 15 décembre 2013), qui sont insérées par le présent avenant à l'annexe III de la convention collective nationale des coopératives laitières.

Les parties rappellent que cet accord a été dénoncé par les organisations syndicales signataires à la date du 19 février 2016 et devait en conséquence cesser de produire effet au-delà du 19 mai 2017.

Dans le cadre du présent avenant, les parties signataires manifestent toutefois leur volonté de réitérer l'ensemble des dispositions issues de cet accord qui sont reprises ci-après et qui continueront en conséquence à trouver application et ce, sans discontinuité.

Il est également précisé que les dispositions de l'article 8 de l'accord du 31 octobre 2012 visant les nouvelles grilles de rémunérations conventionnelles ont été revalorisées par accords

des 4 décembre 2013 (étendu par arrêté ministériel du 5 mai 2014, publié au *Journal officiel* du 15 mai 2014) et 23 juin 2015 (étendu par arrêté ministériel du 19 novembre 2015, publié au *Journal officiel* du 27 novembre 2015).

« Accord national du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière

Il a été convenu ce qui suit :

#### PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux des coopératives et de l'industrie laitières ont décidé, par le présent accord, de réviser les classifications professionnelles.

Leur objectif a été, au vu du caractère identique des métiers et des qualifications requises, de mettre en place un nouveau dispositif de classification des emplois commun mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle.

Les organisations signataires soulignent leur volonté de mettre en œuvre les moyens propres à mieux valoriser les métiers de la profession, notamment auprès des jeunes, développer l'évolution des parcours professionnels au sein de l'entreprise, et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la transformation laitière, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

#### CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

#### TITRE I<sup>ER</sup>

### NOUVELLES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

##### PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le nouveau dispositif de classifications professionnelles des emplois est un dispositif global et commun conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons, à l'intérieur de chacun de ces niveaux.

##### Article 1.1

##### *Niveaux de compétence*

La grille de classification des emplois comprend 12 niveaux établis en fonction des compétences requises.

Ces 12 niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :

- niveaux 1 à 5 : ouvriers, employés ;
- niveaux 6 à 8 : techniciens, agents de maîtrise ;
- niveaux 9 à 12 : cadres.

Les niveaux de compétence ont pour objet de permettre le positionnement des emplois et de garantir l'égalité de positionnement des titulaires d'un même emploi ou d'un emploi de compétence identique.

## Article 1.2

### *Echelons*

Les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe et de garantir une équité entre les salariés. En effet, la progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans l'exercice de son activité professionnelle.

Le niveau 1 comporte 2 échelons.

Les niveaux 2 à 8 comportent 3 échelons par niveau.

Le niveau 9 comporte 2 échelons.

Les niveaux 10 à 12 ne comportent pas d'échelon.

## Article 1.3

### *Critères classant*

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétence, des critères classant sont définis pour les niveaux 1 à 8, et pour les niveaux 9 à 12.

Les 8 critères classant des emplois non cadres sont les suivants :

1. Connaissances théoriques ;
2. Savoirs faire pratiques ;
3. Technicité/complexité ;
4. Qualité, hygiène/sécurité/environnement ;
5. Autonomie/initiative ;
6. suivi du travail du titulaire de l'emploi ;
7. Transmission des savoirs et technicité des relations ;
8. Fréquence et enjeux des relations professionnelles ;

A ces critères s'ajoutent 2 critères spécifiques pour les emplois concernés :

– animation permanente,

ou

– encadrement permanent (intégrant l'animation).

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi non cadre est positionné sur un niveau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à partir des critères classant ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 8. Le niveau de l'emploi est déterminé en divisant le total des valeurs obtenues par 8. Le niveau est acquis dès la décimale 0,7 du niveau inférieur.

Les 5 critères classant des emplois cadres sont les suivants :

1. Technicité / expertise ;
2. Responsabilités / enjeux ;
3. Autonomie / suivi ;
4. Communication ;
5. Management.

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi cadre est positionné sur un niveau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à partir des critères classant ci-dessus énoncés, valorisés de 9 à 12. Le niveau de l'emploi est déterminé en divisant le total des valeurs obtenues par 5. Compte tenu du nombre de critères, le niveau est acquis dès la décimale 0,5 du niveau inférieur.



#### Article 1.4

##### *Grilles des critères classant*

Les grilles complètes des critères classant des emplois non cadres et cadres sont reproduites en annexe I du présent accord. Le lexique pour chacune des grilles et des exemples d'application sera repris dans le guide pratique de mise en place des nouvelles classifications.

#### Article 1.5

##### *Filières professionnelles*

Afin de permettre une meilleure visualisation des emplois les uns par rapport aux autres et des parcours de promotion sociale, les emplois sont regroupés au sein de filières professionnelles de branches.

#### Article 1.6

##### *Carte des emplois*

La carte des emplois permet le positionnement des emplois existants dans l'entreprise ou l'établissement au sein des filières professionnelles et sur les niveaux de compétence de la classification par l'application de la grille des critères classant.

### CHAPITRE II

#### EVOLUTION DES SALARIÉS AU SEIN DES NIVEAUX ET DES ÉCHELONS

#### Article 2.1

##### *Principe*

L'évolution professionnelle des salariés au sein de l'entreprise, au travers des niveaux et des échelons, nécessite une appréciation régulière de leurs compétences.

Le passage d'un niveau à un niveau supérieur est fonction du développement des missions exercées par le salarié dans son emploi, rendu possible à la suite d'une action de formation professionnelle, ou grâce à l'expérience acquise et à la maîtrise d'une ou plusieurs autres compétences.

Le passage d'un échelon à un autre est fonction de l'évolution des compétences et des aptitudes du salarié dans l'exercice de son activité professionnelle.

Il est convenu que l'échelon 1 de chaque niveau constitue le seuil d'accueil dans le niveau correspondant.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective dans cet échelon, le salarié bénéficie automatiquement de l'accès à l'échelon 2, à la seule réserve qu'il assure une tenue complète et autonome de son emploi. A défaut, la validation de cette aptitude peut nécessiter une analyse concertée avec celui-ci de la situation et la mise en œuvre d'actions préalables. A cet effet, un entretien professionnel spécifique sera réalisé par l'employeur avec le salarié pour analyser la situation et prendre les mesures permettant à ce dernier d'accéder à l'échelon 2.

Cette période de pratique professionnelle effective dans l'échelon 1 est de :

- 6 mois, pour les niveaux 1 et 2 ;
- 12 mois, pour les niveaux 3, 4 et 5 ;
- 24 mois, pour les niveaux 6, 7, 8 et 9.

Les conditions d'accès à l'échelon 2 s'apprécieront en tenant compte de la période de pratique professionnelle effective du salarié dans son emploi, antérieure à la mise en place de la nouvelle classification.

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

- soit à la maîtrise d'une expertise particulière par le salarié ;
- soit à l'élargissement du champ d'employabilité du salarié (polyvalence / polyvalence complète et autonome).



## Article 2.2

### *Modalités*

La situation individuelle des salariés fait l'objet d'examens périodiques, dont les modalités sont définies au sein de chaque entreprise.

Ces examens qui peuvent être réalisés à l'occasion de l'entretien professionnel, permettent à chaque salarié de faire le point avec l'employeur, ou son représentant habilité, sur ses possibilités d'évolution dans la classification professionnelle au regard des compétences acquises et du développement de ses aptitudes et responsabilités, et compte tenu des opportunités existant dans l'entreprise.

Il est également l'occasion d'envisager les actions de formation propres à favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise, et notamment vers d'autres filières professionnelles.

## Article 2.3

### *Cas particulier de l'accès à un emploi de cadre*

Les parties signataires souhaitent organiser l'articulation des statuts de TAM et de cadres, à cet effet :

- d'une part, les emplois pesés à 8,7 dans la grille applicable aux salariés non cadres doivent faire l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres ;
- d'autre part, les emplois pesés à 8 dans la grille applicable aux salariés non cadres (sans critère spécifique d'animation permanente ou d'encadrement permanent) doivent faire l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres.

## Article 2.4

### *Garantie pour accompagner les changements de statut*

Le salarié occupant un emploi de niveau 5 bénéficiant de l'échelon 3, promu dans un emploi de technicien-agent de maîtrise de niveau 6, accédera directement à l'échelon 2 de ce niveau.

Le salarié occupant un emploi de niveau 8 bénéficiant de l'échelon 3, promu dans un emploi de cadre de niveau 9, accédera directement à l'échelon 2 de ce niveau.

## CHAPITRE III

### PROCÉDURE DE MISE EN PLACE DES CLASSIFICATIONS DANS LES ENTREPRISES

## Article 3.1

### *Délai de mise en place dans les entreprises*

Les présentes classifications entreront progressivement en vigueur dans un délai de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel (JO)* de l'arrêté d'extension du présent accord. A l'issue de ce délai de mise en place, le présent accord s'appliquera de plein droit.

Le délai s'écoulant entre le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au *JO* du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications constitue le délai dont disposent les entreprises pour classer les emplois du personnel d'après la nouvelle grille de classification.

Durant la période transitoire, les dispositions antérieures continueront de s'appliquer.

## Article 3.2

### *Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux*

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, une commission de mise en place des classifications (incluant des représentants du personnel et des membres de la direction) sera créée par voie d'accord d'entreprise qui devra définir :

- les modalités d’information de la commission de mise en place des classifications et des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d’ensemble et son application dans l’entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités d’association pour avis de cette commission sur les différentes étapes de mise en place des nouvelles classifications ;
- la composition de la commission de mise en place des classifications ;
- les modalités d’information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Les fiches emplois seront élaborées avec la participation active d’un ou plusieurs salariés et de la hiérarchie ayant, d’une part et d’autre part, une expérience significative de l’emploi concerné.

L’accord d’entreprise devra être négocié et mis en place dans un délai maximal de 6 mois à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l’arrêté d’extension du présent accord.

En l’absence d’accord sur ces modalités, les propositions de l’employeur seront appliquées. Les partenaires sociaux se réservent, dans ce cas, la possibilité de saisir la commission nationale de conciliation suivant les dispositions conventionnelles en vigueur.

### Article 3.3

#### *Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux*

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l’employeur devra assurer l’information et la consultation du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :

- le dispositif d’ensemble et son application dans l’entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les conditions dans lesquelles les catégories d’emploi existant dans l’entreprise seront positionnées dans la classification ;
- les modalités d’information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Les fiches emplois seront élaborées avec la participation active d’un ou plusieurs salariés et de la hiérarchie ayant, d’une part et d’autre part, une expérience significative de l’emploi concerné.

Les représentants élus du personnel seront informés tout au long de la phase de mise en place des classifications.

### Article 3.4

#### *Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel*

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, l’employeur devra assurer l’information des salariés sur :

- le dispositif d’ensemble et son application dans l’entreprise, notamment au moyen d’une mise à disposition du présent accord et du guide de mise en place par voie d’affichage ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités d’information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

### Article 3.5

#### *Formation des membres des commissions de mise en place des classifications ou, à défaut, des représentants du personnel*

Les entreprises consacreront le temps de formation nécessaire aux membres des commissions de mise en place des classifications ou, à défaut, des élus du personnel associés à la démarche de mise en place des nouvelles classifications.

Les modalités de la formation des membres de la commission de mise en place des classifications seront définies par accord d'entreprise.

Les personnes concernées bénéficieront d'au moins une journée de formation préalablement aux opérations de mise en place des nouvelles classifications. Cette formation sera assurée par un organisme choisi par l'entreprise.

Une journée de formation additionnelle au choix des organisations syndicales sera proposée pour les personnes concernées.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements et hébergement) seront intégralement pris en charge selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

### Article 3.6

#### *Information des salariés*

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel, ainsi que de ses possibilités de recours, au plus tard 30 jours avant l'entrée en vigueur du nouveau système de classification dans l'entreprise.

### Article 3.7

#### *Conséquences du changement de système de classifications*

Les parties soulignent qu'il n'existe aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de classification.

Toutefois, lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, le salaire et le statut résultant de la classification précédente seront garantis au salarié.

### Article 3.8

#### *Contestation et recours du salarié*

En cas de contestation individuelle de la nouvelle classification, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les 30 jours de la notification de la classification de son emploi.

Dans un délai d'un mois à compter de sa saisine, l'employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu avec le salarié un entretien. Lors de cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Les litiges individuels éventuels devront être traités en priorité au sein de l'entreprise.

### Article 3.9

#### *Commission nationale de suivi de l'application de l'accord dans la transformation laitière*

Une commission nationale de suivi sera créée au niveau de la transformation laitière. Elle sera composée pour chacune des branches d'un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative au sein de chaque branche et d'un nombre égal de représentants des employeurs représentant la FNCL et la FNIL.

Elle aura pour mission, pendant le délai de mise en œuvre des nouvelles classifications, de s'assurer de la mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la demande motivée de l'un des partenaires sociaux et de dresser un bilan dans l'année qui suivra le délai de mise en place dans les entreprises.

## TITRE II

### RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

#### Article 4

##### *Salaires minima mensuels*

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, les salaires minima mensuels conventionnels seront établis pour les niveaux 1 à 12 compris de la classification professionnelle.

Ils sont définis par niveaux et par échelons.

Ils constituent les salaires minima mensuels garantis de base au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés. Ils sont établis pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

#### Article 5

##### *Rémunérations annuelles minimales (RAM)*

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, les rémunérations annuelles minimales conventionnelles seront établies pour les niveaux 1 à 12 de la classification professionnelle. Elles constituent les rémunérations annuelles minimales garanties au-dessous desquelles les salariés ne peuvent être rémunérés.

Le barème des rémunérations annuelles minimales est établi pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

#### Article 6

##### *Rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel*

Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations annuelles minimales est établi pour une base de 1 918 heures ou de 216 jours.

#### Article 7

##### *Egalité salariale entre les hommes et les femmes*

Les parties signataires rappellent qu'elles se sont expressément engagées :

- d'une part, dans le cadre de l'accord du 12 octobre 2011 en faveur de l'égalité professionnelle dans la coopération agricole, pour les coopératives laitières ; et
- d'autre part, dans celui du 11 juillet 2011 sur l'emploi des femmes et des hommes dans les industries alimentaires, pour les industries laitières,

à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et à définir, le cas échéant, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre eux.

## Article 8

### *Mise en place des nouvelles rémunérations conventionnelles*

Afin que l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles s'accompagne de nouvelles garanties conventionnelles concernant les salaires minima mensuels et la RAM, les partenaires sociaux ont décidé d'arrêter les nouvelles grilles applicables aux entreprises relevant de la CCN des coopératives laitière ou de la CCN des industries laitières. Ces nouvelles grilles sont applicables au plus tôt à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant le mois de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord et s'établissent comme suit :

#### **Grille des salaires minima mensuels**

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers, employés	1	1	1 440
		2	1 445
	2	1	1 450
		2	1 456
		3	1 462
	3	1	1 462
		2	1 469
		3	1 476
	4	1	1 476
		2	1 484
		3	1 495
	5	1	1 495
		2	1 506
		3	1 517
TAM	6	1	1 517
		2	1 597
		3	1 677
	7	1	1 677
		2	1 767
		3	1 857
	8	1	1 857
		2	1 957
		3	2 100
Cadres	9	1	2 100
		2	2 350
	10	–	2 900
	11	–	3 500
	12	–	4 000

## Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

*(En euros.)*

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers, employés	1	1	18 800
		2	18 860
	2	1	18 920
		2	18 990
		3	19 060
	3	1	19 060
		2	19 140
		3	19 220
	4	1	19 220
		2	19 420
		3	19 620
	5	1	19 620
		2	20 020
		3	20 420
TAM	6	1	20 420
		2	21 700
		3	22 700
	7	1	22 700
		2	23 700
		3	24 700
	8	1	24 700
		2	26 700
		3	28 700
Cadres	9	1	28 700
		2	30 200
	10	–	39 500
	11	–	47 500
	12	–	56 000

**Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)**  
**spécifique encadrement forfaité sur une base 1 918 heures ou 216 jours**

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	6	1	22 517
		2	23 870
		3	24 970
	7	1	24 970
		2	26 070
		3	27 170
	8	1	27 170
		2	29 370
		3	31 570
Cadres	9	1	31 570
		2	33 550
	10	–	44 000
	11	–	52 800
	12	–	61 600

Article 9

*Révision des rémunérations conventionnelles*

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les parties signataires du présent accord se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les rémunérations conventionnelles. Cette négociation porte sur les salaires minima mensuels et les rémunérations annuelles minimales dont les montants figurent à l'article 8 du présent accord.

Cette négociation interviendra à la date anniversaire du présent accord.

Pendant le délai de mise en place visé à l'article 3.1 du présent accord, les grilles des salaires conventionnels minima et RAM applicables aux coopératives laitières (cf. art. 29 de la CCNCL) et aux industries laitières (cf. articles 6.2 et 6.3 de la CCNIL) seront revalorisées suivant les évolutions négociées des nouvelles grilles communes définies à l'article 8.

TITRE III

**DISPOSITIONS DIVERSES**

Article 10

*Mise à jour des dispositions conventionnelles  
par avenant technique*

Les dispositions de la convention collective nationale des coopératives laitières et celles de la convention collective nationale de l'industrie laitière (visant notamment les références à un "coefficient", le remplacement ou l'affectation momentanée à un autre poste, les emplois ou travaux multiples...) seront mises à jour par avenant technique en conformité des dispositions du présent accord.

## Article 11

A compter de la date de prise d'effet des nouvelles classifications professionnelles, les dispositions du présent accord relatives aux classifications professionnelles annulent et remplacent les dispositions actuelles ayant le même objet, figurant dans :

- la convention collective nationale des coopératives laitières, telles qu'elles résultent de l'annexe III du 22 juin 1979 ;

et

- la convention collective nationale de l'industrie laitière, telles qu'elles résultent de l'accord de classifications de postes du 19 juin 1991 dans diverses branches des industries agricoles et alimentaires et de l'accord national sur les classifications dans l'industrie laitière du 15 décembre 1992.

## Article 12

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

## Article 13

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 14

### *Révision et dénonciation*

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

## Article 15

### *Dépôt. – Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.



## ANNEXE I

### 1. Grille des critères classant des emplois non cadres

	NIV. 1	NIV. 2	NIV. 3	NIV. 4	NIV. 5	NIV. 6	NIV. 7	NIV. 8
Niveau des connaissances théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges/ CQP de niveau équivalent / expérience équivalente	CAP/BEP/ CQP/ expérience équivalente	CAP/ BEP/ CQP/ expérience équivalente et formation théorique complémentaire	Bac/ CQP/ expérience équivalente	Bac + 2 / CQP / expérience équivalente	Bac + 2 avec spécialisation complémentaire/ expérience équivalente	Licence/ expérience équivalente
Savoir-faire pratique (produit, processus, procédures)	Première pratique professionnelle permettant la prise en charge de travaux simples	Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures.	Capacité à identifier et à réaliser plusieurs étapes d'un processus dans le respect des procédures	Capacité à réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles	Capacité à réaliser des missions impliquant une combinaison de processus et règles professionnelles complexes	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés (ponctuels et liés à un besoin déterminé) et cadrés.	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges	Capacité à créer et/ou à concevoir en partant d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges
Technicité /complexité (complexité et diversité des situations rencontrées)	Travaux simples et répétitifs	Travaux encadrés par des instructions et des modes opératoires précis	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité et supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques	Recours à des techniques connexes et incluant la prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi	Situations rencontrées impliquant la prise en compte de complexités liées à l'environnement de l'emploi	Prise en compte permanente des contraintes de l'environnement	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les organisations et les procédures	Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en partant d'objectifs opérationnels
QHSE qualité, hygiène, sécurité, environnement	Connaissance et respect des consignes de sécurité	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Pro activité concernant le QHSE	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE	Vérification de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité.	Evaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité

Compétences

	NIV. 1	NIV. 2	NIV. 3	NIV. 4	NIV. 5	NIV. 6	NIV. 7	NIV. 8
Autonomie / Initiative	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité (alimentation de la machine, approvisionnement du poste de travail)	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie technique limitant le maintien des standards prévus	Le titulaire de l'emploi a la possibilité de sélectionner les modes opératoires adaptés dans le cadre de procédures existantes	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre de la mission confiée, celle-ci lui permet de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre des missions confiées, celles-ci lui permettent de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs généraux	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie / initiatives de moyens et de méthodes au regard des objectifs à atteindre

	NIV. 1	NIV. 2	NIV. 3	NIV. 4	NIV. 5	NIV. 6	NIV. 7	NIV. 8
Suivi du travail du titulaire de l'emploi	Le suivi est continu	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue	Le suivi est occasionnel, le titulaire est en auto contrôle	Le suivi porte sur la pertinence de la procédure choisie parmi des procédures existantes	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies	Le suivi porte sur les moyens choisis (moyens humains, techniques, matériels, etc.) et les informations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme – quotidien, hebdomadaire, (période et durée)	Le suivi porte sur les résultats à moyen long terme – mensuel, trimestriel (période et durée)
Transmission des savoirs et technicité des relations	Aucune technicité ni transmission attendue	Applicative (reproduction du geste)	Explicative (explication d'une consigne)	Démonstrative (raisonnement logique)	Transfert de méthode	Recherche d'informations et évaluation	Explicitation et capacité convaincre	Intégration
Fréquence et enjeux des relations professionnelles	Rares	Ponctuelles	Régulières	Régulières avec enjeux occasionnels	Régulières et fonctionnelles	Incluant un partenariat interne régulier avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux élargis
Animation permanente uniquement	Aucune			Supervision de 1 à 3 personnes rattachées opérationnellement à la ligne, ou incluses dans le cadre de l'emploi	Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité (ou supervision de type N IV supérieure à 3 personnes)	Animation et coordination d'un îlot, d'une zone d'activité	Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur	Animation et coordination d'un service Conduite de projets transverses et/ ou pluridisciplinaires
ou								
Encadrement permanent (intégrant l'animation)	Aucun					Encadrement d'une équipe (moins de 10) Hiérarchie directe (le titulaire est N + 1)	Encadrement d'une équipe (de 10 à 20) Hiérarchie directe (le titulaire est N + 1)	Encadrement d'une équipe en hiérarchie directe (supérieure à 20)

*Le niveau de positionnement de l'emploi s'obtient par la moyenne des valeurs choisies sur les items (total / 8). Le seuil de déclenchement de chaque niveau se situe à 0,7 du niveau inférieur. Exemple le N 4 est acquis de 3,7 à 4,6. La valeur des critères complémentaires "animation permanente" ou "Encadrement permanent" s'ajoute au total de point déjà acquis (le diviseur restant sur 8) A partir de 8,7 l'emploi est considéré comme un emploi cadre et doit donc être pesé avec la grille cadre.*

## 2. Grille des critères classant des emplois cadres

Nx	9	10	11	12
Technicité / expertise (acquise par formation ou expérience équivalente)	Fonction technique ou d'études impliquant un premier niveau d'expertise dans son domaine. Diplôme bac + 4 écoles d'ingénieur, de commerce, etc. Ou expérience équivalente	Le titulaire dispose d'une expertise permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles habituelles	Le titulaire exerce une expertise reconnue dans une dimension et une amplitude supplémentaires Il peut définir, proposer et mettre en œuvre après accord, des solutions globales touchant son domaine d'activité	Emplois de direction générale intégrant une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires et la participation à la définition de la stratégie de l'entreprise et de ses objectifs à long terme
Responsabilité / enjeux	La responsabilité du titulaire est limitée à la réalisation des missions confiées	Le titulaire est garant du respect des règles de l'art de son métier dans la prise en charge de son emploi	La délégation est limitée à son domaine d'intervention.	Le titulaire engage l'entreprise par une large délégation
Autonomie / suivi	Le titulaire de l'emploi dispose d'une large autonomie au regard des missions confiées et des objectifs préalablement définis Rend compte à un chef de service	Le titulaire participe à la définition des politiques et des objectifs de son activité Il doit être réactif, s'approprier tous les aspects de sa fonction et savoir anticiper. Il doit veiller au bon déploiement des moyens (humains, techniques et financiers)	Le périmètre de son action est indiqué par des orientations stratégiques et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles	Le titulaire contrôle et organise le travail dans le cadre général de son périmètre de responsabilité Rend compte à la direction générale ou aux actionnaires
Communication	Le titulaire peut avoir des relations de travail régulières avec des interlocuteurs variés dans un cadre précis et limité	Le titulaire peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes et externes	Le titulaire entretient des relations régulières avec des partenaires internes et externes (capacité de persuasion, adhésion aux projets, signature d'accords, de contrats...) Assure la négociation de contrats	Le titulaire gère des relations complexes internes/ externes. Conduite de négociation à forts enjeux (signatures d'accords et de contrats...)
Management	Coordination de salariés affectés au même projet ou service que lui	Le cadre de ce niveau peut assurer la direction d'un service	Le titulaire manage et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités. Dans son rôle de manager, il veille au développement des compétences de ses équipes et au maintien d'un bon climat social. Encadrement de site de taille petite et moyenne	Encadrement et management d'unité

# ANNEXE I BIS

## RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel (Avenant n° 64 du 3 juin 2016)

(Accord du 6 juillet 2016, grille applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2016)

(En euros.)

	NIVEAU	ECHELON	MONTANT
TAM	6	1	23 155,10
		2	24 546,01
		3	25 675,55
	7	1	25 675,55
		2	26 810,16
		3	27 939,70
	8	1	27 939,70
		2	30 198,78
		3	32 457,87
Cadres	9	1	32 457,87
		2	34 504,21
	10	-	45 242,46
	11	-	54 288,92
	12	-	63 335,39

# ANNEXE I TER

## Salaire minima (Avenant n° 64 du 3 juin 2016)

(Accord du 6 juillet 2016, grille applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2016)

(En euros.)

	NIVEAU	ECHELON	MONTANT
Ouvriers / Employés	1	1	1 476,28
		2	1 481,42
	2	1	1 486,54
		2	1 492,68
		3	1 498,84
	3	1	1 498,84
		2	1 506,02
		3	1 513,20
	4	1	1 513,20
		2	1 521,39
		3	1 532,67
	5	1	1 532,67
		2	1 543,95
		3	1 555,23
TAM	6	1	1 555,23
		2	1 637,23
		3	1 719,25
	7	1	1 719,25
		2	1 811,52
		3	1 903,78
Cadres	8	1	1 903,78
		2	2 006,31
		3	2 152,92
	9	1	2 152,92
		2	2 409,22
	10	-	2 973,07
	11	-	3 588,19
	12	-	4 100,80

« Afin de contribuer au respect de l'esprit comme de la lettre de l'accord du 31 octobre 2012 (réitéré par le présent avenant), dans les entreprises relevant de la présente convention collective, en précisant les conditions de mise en œuvre de la nouvelle classification, les parties confirment que l'annexe III est complétée comme suit :

“Déclaration d'interprétation commune de l'accord du  
31 octobre 2012 portant sur les classifications

Les signataires soulignent leur volonté commune, à travers la mise en place du nouveau système de classifications, de favoriser le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle ; de valoriser les

métiers de la profession ; de développer l'évolution des parcours professionnels au sein de l'entreprise et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la transformation laitière.

Ils précisent :

#### Concernant le délai de mise en place des nouvelles classifications

Au vu des dispositions de l'article 3.1 de l'accord conclu le 31 octobre 2012 et de l'arrêté ministériel d'extension, publié le 15 décembre 2013, le délai de mise en place dans les entreprises, dans le respect des modalités de l'accord, court jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Les signataires précisent que le délai de mise en place est prorogé jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

La commission nationale de suivi dans la transformation laitière examinera l'état d'avancement du déploiement des nouvelles classifications dans les entreprises au cours du troisième trimestre 2017.

#### Concernant les bénéficiaires et le champ d'application de la procédure de mise en place

Les parties rappellent que l'ensemble des emplois et des salariés seront positionnés au moyen du nouveau système de classifications. La procédure de mise en place, prévue par les articles 3.2, 3.3 et 3.4 de l'accord, s'applique à l'ensemble des catégories d'emploi, à l'exception de situations particulières (les cadres de direction) précisées par accord d'entreprise (accord de méthode).

#### Concernant l'implication des organisations syndicales

Pour contribuer à optimiser la mise en œuvre de la démarche, les entreprises n'ayant pas encore finalisé l'accord d'entreprise (accord de méthode) mentionné à l'article 3.2, doivent, si cela n'a pas été fait, en préciser les termes concernant la composition et le fonctionnement de la commission de mise en place, en particulier :

- le nombre de représentants par organisation syndicale représentative dans l'entreprise et celui des représentants de l'employeur ;
- les modalités d'information de la commission de mise en place des classifications et des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- les modalités d'association pour avis de cette commission sur les différentes étapes de mise en place des nouvelles classifications, la mise à disposition des documents nécessaires et leur délai de communication ;
- ses modalités de fonctionnement, notamment le nombre de réunions, susceptible de comprendre utilement au moins trois réunions pour avis aux grandes étapes de la démarche (la première, en début de travaux, pour présenter la démarche proposée et répondre à toutes questions, la seconde, à l'issue des travaux de pesée des emplois pour communication des fiches emplois et présentation de la cartographie des emplois, afin d'émettre un avis, la troisième, à l'issue des travaux, après communication aux salariés de la classification de leur emploi, afin d'être informée des éventuels recours et des réponses envisagées par l'employeur) ;
- le temps et les moyens alloués pour la formation des membres de la commission et leur participation à ses travaux.

Cet accord précisera également :

- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

En outre, la commission nationale de suivi dans la transformation laitière sera mise en place, dans le mois qui suivra la signature du présent avenant, pour contribuer à solutionner les éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en œuvre.

### Concernant l'évaluation des emplois

Le dispositif retenu n'a pas pour finalité de faire disparaître des postes de travail ou des qualifications, mais d'identifier et d'évaluer les emplois existants dans l'entreprise, correspondant à un ensemble d'activités et de missions, pouvant regrouper de manière cohérente plusieurs postes de travail, pour lesquels une proximité des activités et des compétences est identifiée.

L'analyse des postes (ex. : description de poste) et les compétences requises correspondantes sont des sources d'information permettant de définir la proximité de tel ou tel poste afin de réaliser des regroupements sous un intitulé et un descriptif d'emploi communs.

En cas de difficultés, résultant de ce regroupement, le salarié pourra demander, conformément aux dispositions de l'article 3.8, le réexamen de sa situation.

Au regard de l'évolution des entreprises et de leurs organisations, des fiches descriptives des emplois peuvent devenir inadaptées. Tout changement important dans l'emploi donnera lieu à une adaptation de la fiche emploi et à un réexamen de sa classification.

### Concernant l'attribution des échelons

Vu les dispositions de l'article 2.1, décrivant le principe de l'évolution des salariés au sein des niveaux et des échelons, lors de la mise en place des nouvelles classifications, les salariés justifiant d'une pratique professionnelle effective dans leur emploi égale ou supérieure à la période requise pour le passage de l'échelon 1 à l'échelon 2, bénéficieront de l'échelon 2.

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

- soit à la maîtrise d'une expertise particulière par le salarié ;
- soit à l'élargissement du champ d'employabilité du salarié (polyvalence / polycompétence complète et autonome).

### Concernant les garanties

Le salaire et le statut, en vigueur sous la précédente classification, sont garantis aux termes de l'article 3.7 et ne peuvent donc que progresser, le cas échéant. Tout salarié concerné par cette garantie continuera de bénéficier des augmentations générales." »

### **Article 13**

Le dernier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> « Objet » de l'annexe V (agents de maîtrise et cadres) est modifié comme suit :

« Elle est en outre applicable au personnel en ayant bénéficié antérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière. »

### **Article 14**

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 6 « Engagement définitif » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres » est modifié comme suit :

« L'embauche d'un ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien fait l'objet d'un contrat de travail écrit, en double exemplaire, précisant notamment :

- la date d'entrée dans l'entreprise, la période d'essai ;
- la fonction ;
- la position hiérarchique dans la classification professionnelle ;
- la rémunération et ses modalités, ainsi que l'horaire ou le forfait correspondant, et les avantages éventuels ;
- le ou les établissements dans lesquels l'emploi sera exercé ;
- éventuellement toute clause particulière, notamment la possibilité de changement de lieu de travail. »



## Article 15

Il est inséré, à la suite de l'article 6 « Engagement définitif » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres », un article 6 *bis* intitulé « Rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel » et rédigé comme suit :

« Article 6 *bis*

*Rémunérations annuelles minimales (RAM)  
applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel*

Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations annuelles minimales est établi pour une base de 1 918 heures ou de 216 jours.

Ce barème fait l'objet de l'annexe I *bis* de la présente convention, qui en indique le montant brut. »

## Article 16

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 9 « Priorité d'emploi » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres » est modifié comme suit :

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

## Article 17

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 11 « Délai-congé ou préavis » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres » est modifié comme suit :

« Sauf en cas de faute grave imputable au salarié, il est accordé à l'ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien licencié, un préavis de :

- deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise au niveau 6, 7 ou 8 ;
- quatre mois pour les cadres et ingénieurs au niveau 9, 10 ou 11 ;
- six mois pour les cadres et ingénieurs au niveau 12 ».

Le dernier alinéa de l'article 11 « Délai-congé ou préavis » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres » est supprimé.

## Article 18

Il est inséré, à la suite de l'article 19 « Congé de formation et de recyclage » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres », un article 20 intitulé « Seuils d'adhésion AGIRC » et rédigé comme suit :

« Les seuils d'accès à l'AGIRC, à la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications issues de l'accord du 31 octobre 2012, sont (sous réserve de l'accord de l'AGIRC) les suivants :

- article 4 « Cadres » : niveau 9 de la classification professionnelle ;
- article 4 *bis* « Assimilés cadres » : niveau 8, échelon 2 de la classification professionnelle. »

## Article 19

*Dispositions temporaires*

Pendant le délai de mise en place visé à l'article 3.1 de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, prorogé par le présent avenant, les dispositions de la convention collective nationale concernant les coopératives laitières agricoles antérieurement en vigueur à la date du présent avenant technique

continueront de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles (soit le 1<sup>er</sup> janvier 2018 au plus tard).

#### **Article 20**

##### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 3 juin 2016.

#### **Article 21**

##### *Demande d'extension et dépôt*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Il sera déposé au service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de Paris.

Fait à Paris, le 3 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 9401. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Landes)**  
**(13 janvier 2015)**

---

CONVENTION COLLECTIVE DU 13 JANVIER 2015  
(REMPLACEMENT DE LA CONVENTION DU 10 JUILLET 2006)

NOR : AGRS1697296M  
IDCC : 9401

---

Entre

FDSEA des Landes

Fédération des CUMA Béarn – Landes – Pays basque ou fédération des CUMA 640

Syndicat des entrepreneurs des territoires des Landes

D'une part, et

FNAF CGT, section agriculture

SGA CFDT des Landes

FGTA FO, section agriculture

CFTC-Agri des Landes

CFE-CGC SNCEA des Landes

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I<sup>ER</sup>

**CHAMP D'APPLICATION**

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

*Champ d'application professionnel*

La présente convention détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs, d'autre part, les cadres, salariés et apprentis de l'un et l'autre sexe, français et étrangers, des exploitations agricoles de toute nature du département des Landes, sauf lorsqu'elles sont des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire.

Elle vise les exploitations agricoles proprement dites, les exploitations d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées (viticulture, arboriculture, établissements d'horticulture ou de production grainière, cultures maraîchères, pépiniéristes etc.), les entreprises de travaux agricoles pour le compte de tiers (battage, moissonnage-battage, motoculture, préparation des terres, opération de cultures, exploitation des systèmes d'irrigation, etc.), les coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole, ainsi que les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant

agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production.

Toutefois, les exploitations forestières et les organismes professionnels agricoles sont exclus de son champ d'application professionnel.

## **Article 2**

### *Champ d'application territorial*

La présente convention régit tous les travaux salariés effectués dans des établissements situés sur le territoire du département des Landes, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe et, ceci, où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

## **TITRE II**

### **DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION**

## **Article 3**

### *Durée de la convention*

La présente convention prend la suite de la précédente convention du 10 juillet 2006 et de ses avenants et est applicable à compter du 13 janvier 2015.

Elle est conclue pour une durée de cinq ans ; à l'expiration de cette période, et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions prévues ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

## **Article 4**

### *Révision de la convention*

La révision de la convention peut être demandée à tout moment par chacune des organisations signataires ou qui y ont adhéré, dans les mêmes formes que celles prévues pour la dénonciation. La demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle est également adressée à la DIRECCTE en vue de la réunion d'une commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail. La convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un accord intervienne sur les clauses ayant fait l'objet de la demande de révision.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, la commission mixte doit se réunir au moins une fois par an pour négocier sur les salaires. A cette occasion, la délégation patronale devra présenter un rapport concernant l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche professionnelle ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Ce rapport doit être adressé par la délégation patronale et doit parvenir aux délégations salariées au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Conformément à l'article L. 2241-7 du code du travail, la commission mixte doit se réunir au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

La partie qui demande la révision doit joindre, à sa demande, ses propositions sur le ou les points à réviser.

Enfin, en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, dans les exploitations et entreprises agricoles où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur est tenu d'engager, chaque année :

- une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- ainsi qu'une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur est tenu d'engager une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

## **Article 5**

### *Dénonciation de la convention*

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires peuvent dénoncer la convention sous réserve d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et doit donner lieu à dépôt auprès de la DIRECCTE et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque la convention a été dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation. Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressés, en cas de dénonciation de la convention dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12 du code du travail, en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

En cas de dénonciation d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention reste en vigueur en ce qui concerne les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention dénoncées continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de la convention par la totalité des signataires, employeurs et salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Si la convention dénoncée n'a pas été remplacée dans le délai d'un an, les salariés des exploitations et entreprises agricoles concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention.

## **TITRE III**

### **COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION**

## **Article 6**

### *Constitution, composition et rôle de la commission*

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission départementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à Mont-de-Marsan. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation de la présente convention ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la présente convention ; le nombre de membres, pour chaque cas d'espèce, est fixé, 6 jours avant la réunion, par les représentants des employeurs, d'une part, et par les représentants des salariés, d'autre part, étant précisé que les organisations doivent désigner, par priorité, des personnes ayant assisté à une ou plusieurs réunions de la commission mixte.

Lorsque le litige intéresse la catégorie des cadres, la commission comprend, en plus, un représentant des employeurs de cadres et un représentant des salariés cadres.

En début de chaque réunion, les membres de la commission désignent un président de séance, la DIRECCTE s'engageant à assurer le secrétariat.

La commission est réunie à la demande de toute organisation syndicale d'employeurs ou de salariés.

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, elle se réunit dans un délai de huit jours et tente de concilier les parties.

Lorsque les organisations signataires de la convention sont saisies d'un conflit individuel, elles peuvent, si les parties à ce conflit en sont d'accord, le soumettre à l'appréciation de la commission de conciliation. Celle-ci se réunit, alors, dans un délai d'un mois.

Les parties doivent se présenter en personne.

Les conflits collectifs et individuels ne peuvent être portés qu'une fois devant la commission. Les solutions proposées doivent recueillir l'unanimité des membres de cette dernière.

En cas de désaccord, les conflits collectifs sont portés devant la section agricole de conciliation des Landes, créée en application de l'article R. 2522-5, alinéa 2, du code du travail ou, à défaut, devant la commission régionale de conciliation des conflits collectifs ; et les conflits individuels peuvent être portés devant la juridiction civile compétente.

Cependant, en application de l'article L. 1411-1 du code du travail, le conseil de prud'hommes peut être saisi à tout moment pour régler les différends qui se sont élevés à l'occasion du travail.

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de conciliation sont déterminées d'un commun accord entre les parties signataires.

## TITRE IV

### DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

#### Article 7

##### *Libertés syndicale et d'opinion*

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition des travaux, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou le licenciement.

Lorsqu'un salarié estime que son licenciement a été prononcé en violation de la liberté syndicale rappelée ci-dessus, le différend peut être soumis à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 6.

L'employeur est tenu d'accorder au salarié qui en fait la demande quarante-huit heures à l'avance, sauf cas de force majeure, le temps nécessaire pour assurer sa mission syndicale dans la limite d'une demi-journée par mois.

Le salarié appelé à participer aux négociations et aux réunions des différentes instances paritaires instituées peut s'absenter pour accomplir sa mission.

Sur convocation écrite de son syndicat, le salarié a droit à un congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de son organisation.

Ces congés et absences non rémunérés peuvent être récupérés sur demande du salarié.

Par ailleurs, afin de valoriser les parcours professionnels des représentants des salariés :

- un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes ; cet accord devant prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de

l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle ;

- au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi ;
- lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ;
- enfin, en l'absence d'accord collectif déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants des salariés susvisés au moins aussi favorables que celles mentionnées à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

## **Article 8**

### *Sections syndicales*

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'exploitation agricole, peuvent décider de créer une section syndicale :

- chaque syndicat qui y est représentatif ;
- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

## **Article 9**

### *Délégués syndicaux*

Dans les entreprises et exploitations agricoles de 50 salariés et plus, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne, dans les conditions fixées aux articles R. 2143-1 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

Dans les entreprises et exploitations agricoles employant plus de 10 et moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires.

## **Article 10**

### *Délégués syndicaux interentreprises*

Les organisations syndicales de salariés désignent, chacune, trois délégués syndicaux interentreprises pour l'ensemble du département.

Ces délégués doivent répondre aux conditions d'âge fixées par l'article L. 2143-1 du code du travail.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises. Elles en informent également la DIRECCTE ainsi que les employeurs respectifs des délégués.

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 15 heures par mois, non rémunérées par l'entreprise.

Chaque délégué interentreprises ne peut intervenir dans l'entreprise ou dans l'exploitation qu'à la demande de l'une des parties, salarié ou employeur ; il doit en avertir l'employeur 48 heures à l'avance afin de permettre, à ce dernier, d'être présent lors de la visite et de se faire assister, le cas échéant, par un représentant de son organisation syndicale.

## **Article 11**

### *Délégués du personnel*

Dans les entreprises et exploitations agricoles du département des Landes, sont élus des délégués du personnel dans les conditions fixées par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail. Par dérogation à l'article R. 2314-1 du code du travail, le nombre des délégués est ainsi fixé :

- de cinq à dix salariés : 1 délégué titulaire et 1 suppléant, sur demande de la majorité des salariés de l'entreprise ;
- de dix à quinze salariés : 1 délégué titulaire et 1 suppléant ;
- de seize à vingt-cinq salariés : 2 délégués titulaires et 2 suppléants.

Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par l'employeur doit obligatoirement être soumis, pour avis, à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 6.

Le licenciement ne peut intervenir que s'il est autorisé par la DIRECCTE.

En cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied conservatoire de l'intéressé en attendant la décision définitive.

La preuve de la faute grave incombe à l'employeur.

Tout licenciement effectué en contradiction avec ces prescriptions donne droit, pour le salarié licencié, au paiement du salaire qu'il aurait perçu depuis la date de son renvoi jusqu'à sa réintégration, sans préjudice des dommages et intérêts susceptibles de lui être alloués par la juridiction compétente.

## **Article 12**

### *Comité d'entreprise*

Dans chaque entreprise ou exploitation agricole employant au moins 50 salariés, un comité d'entreprise est constitué et fonctionne dans les conditions fixées par les articles L. 2321-1 et suivants du code du travail.

Le financement des activités sociales ou culturelles du comité d'entreprise est déterminé par un accord au sein de l'entreprise, en respectant les bases fixées par l'article L. 2323-86 du code du travail.



## **Article 13**

### *Représentation professionnelle des salariés*

Les employeurs sont tenus de laisser les libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par la présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux de commissions administratives ou contentieuses, ou d'un organisme constitué conformément aux dispositions d'un texte législatif ou réglementaire. Il s'agit notamment de la commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture (CPHSCT).

Des autorisations d'absence doivent également être accordées aux délégués syndicaux justifiant de leur convocation à des réunions statutaires ou sessions de formation dans les centres agréés de leur organisation.

Ces autorisations sont accordées dans les périodes les moins gênantes pour les travaux.

## **Article 14**

### *Indemnisation des délégués siégeant en commission mixte*

Les règles de participation et d'indemnisation des délégués siégeant aux commissions mixtes sont régies par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

## **Article 15**

### *Droit d'expression des salariés*

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Dans les entreprises et exploitations agricoles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation ayant désigné un délégué syndical, les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies par un accord collectif.

En l'absence d'accord sur le droit d'expression, l'employeur engage au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu, l'employeur consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les modalités d'exercice du droit d'expression.

## **Article 16**

### *Apprentissage*

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier réglementé par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail.

## **Article 17**

### *Formation et perfectionnement professionnels*

L'employeur a l'obligation d'adapter le salarié à l'évolution de son emploi.

La formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail et au développement des salariés, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

La formation professionnelle continue a pour objet de permettre le maintien des salariés dans leur emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et à la sécurisation des parcours professionnels.

A cet effet, les salariés suivent les cours ou stages de formation professionnelle dispensés par les établissements agréés qui présentent un intérêt pour la profession.

La formation professionnelle en agriculture est réglementée par les articles L. 6311-1 et suivants du code du travail, ainsi que par l'accord national du 2 juin 2004.

## **Article 18**

### *Association pour l'emploi et la formation professionnelle (ADEFA)*

L'ADEFA participe au développement de l'emploi et de la formation professionnelle des exploitations agricoles, des entreprises de travaux agricoles, des CUMA des Landes et des groupements d'employeurs qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective.

Son financement, qui a pour objet de mettre en œuvre toutes mesures afférentes à l'emploi, à la formation et aux études socio-économiques, est assuré par une participation ouvrière et patronale sur la base d'une cotisation fixée par avenant et répartie à parts égales entre employeurs et salariés. Ces cotisations, exigibles aux mêmes échéances que les autres cotisations d'assurances sociales, sont appelées par la caisse de mutualité sociale agricole des Landes.

Cet accord sur le financement de l'ADEFA est révisable par période biennale.

## **Article 19**

### *Application des lois sociales*

Les employeurs et les salariés doivent appliquer, strictement et de bonne foi, les lois et règlements concernant le régime social en agriculture.

Les employeurs sont, personnellement, responsables de l'immatriculation et du versement des cotisations pour tous les salariés agricoles qu'ils emploient.

## **TITRE V**

### **RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE**

## **Article 20**

### *Prévoyance des salariés non cadres*

Le régime complémentaire de prévoyance des salariés non cadres est réglementé par l'accord collectif du 15 octobre 2009 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations de cultures et élevages, CUMA et ETA des Landes.

## **Article 21**

### *Prévoyance des cadres*

Le régime complémentaire de prévoyance des cadres est réglementé par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'exploitations du 2 avril 1952.

Tout employeur occupant des cadres répondant aux définitions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'exploitations du 2 avril 1952 est tenu d'adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles (CPCEA).

## **Article 22**

### *Retraite complémentaire*

Tout employeur est tenu d'adhérer à la caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles (CAMARCA) pour le régime ARRCO, et à AGRICA Retraite pour le régime AGIRC.

Les institutions précitées ont pour adresse le 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

## TITRE VI

### **EMBAUCHE. – PÉRIODE D’ESSAI. – FORMES D’EMPLOI. EMPLOI DES SALARIÉS ÉTRANGERS. – PRÊT DE MAIN-D’ŒUVRE**

#### **Article 23**

##### *Age d’admission aux travaux agricoles*

Les enfants ne peuvent être employés à des travaux agricoles que lorsqu’ils sont dégagés de l’obligation scolaire instituée par les textes législatifs en vigueur. Pendant les vacances scolaires, ils ne peuvent être employés que dans les conditions prévues aux articles R. 715-2, R. 715-3 et R. 715-4 du code rural et de la pêche maritime.

#### **Article 24**

##### *Période d’essai*

La période d’essai ne se présume pas. Le contrat de travail, qu’il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit stipuler expressément l’existence d’une période d’essai et la possibilité de la renouveler.

Pour une embauche réalisée dans les trois mois suivant l’issue d’un stage effectué pendant la dernière année d’étude, la durée du stage doit être déduite de la période d’essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d’essai de plus de moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d’essai.

La durée de la période d’essai est fixée comme suit :

##### **1. Salariés en contrat à durée indéterminée**

La période d’essai ne peut excéder :

- 2 mois non renouvelables pour les salariés du niveau I ;
- 2 mois renouvelables 1 fois pour les salariés des niveaux II, III et IV ;
- 3 mois renouvelables 1 fois pour les techniciens et agents de maîtrise.

Le renouvellement doit donner lieu à un écrit des parties.

La rupture de l’engagement pendant la période d’essai donne lieu à l’observation d’un délai de prévenance.

Pour l’employeur, le délai de prévenance est fixé à :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger, renouvellement inclus, les durées maximales de période d’essai.

Pour le salarié, le délai de prévenance est fixé à :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures au-delà.

##### **2. Salariés à contrat à durée déterminée**

La période d’essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initiale prévue du contrat est égale au plus à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la durée de la période d’essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

L'employeur qui souhaite mettre fin à la période d'essai d'un contrat à durée déterminée dont la durée initiale est de 7 semaines doit respecter les délais de prévenance suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures au-delà.

## **Article 25**

### *Nature et durée du contrat de travail*

Le contrat de travail est, en principe, conclu sans détermination de durée.

Toutefois, lorsque l'emploi à pourvoir ne présente manifestement pas un caractère permanent, le recours au contrat à durée déterminée est admis dans les conditions fixées aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

## **Article 26**

### *Forme du contrat*

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail, qui est un acte écrit, établi en double exemplaire, daté et signé par les deux parties. Un exemplaire est remis au salarié ; l'employeur conserve l'autre.

Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français.

Lorsque le salarié est étranger, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier.

## **Article 27**

### *Contrat de travail à durée déterminée*

Un contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit notamment comporter :

- le nom et la qualification du salarié remplacé, lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 4154-2 du code du travail, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L. 1242-3 du code du travail, la désignation de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux des organismes de prévoyance et de santé.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

## Article 28

### *Contrat de travail à temps partiel*

Les contrats de travail à temps partiel sont conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail.

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

1° A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

2° A la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

3° A la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Mentions obligatoires :

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, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée dans le contrat.

### Durée minimale de travail

La durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être inférieure soit à 7 heures par semaine, soit à 28 heures par mois.

Cependant, à la demande expresse et écrite du salarié, pour des raisons de conciliation vie professionnelle / vie privée ou pour permettre un cumul de contrats de travail dans le respect des durées maximales de travail ou pour tout autre motif qu'il appartiendra au salarié de préciser, cette durée peut être diminuée.

Pour les contrats en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014, la mise en conformité avec les nouvelles durées minimales doit être effective dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 18 du 14 novembre 2013 à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles

Pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les nouvelles durées minimales telles qu'issues de l'avenant du 14 novembre 2013 précité sont applicables dès son entrée en vigueur.

### Horaire journalier minimum

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

## Interruption d'activité dans la journée

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder deux heures.

Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

## Augmentation temporaire de la durée du travail par avenant

Un avenant au contrat de travail peut être conclu pour augmenter temporairement la durée de travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, le nombre d'avenants susceptibles d'être conclus par an est au maximum de 8.

Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l'avenant sont systématiquement majorées de 25 %.

## Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés et, dans ce cas, le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de deux fois par an.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

## Heures complémentaires

Le contrat de travail précise le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois.

Ce nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Chacune des heures complémentaires effectuées :

- entre la durée fixée au contrat et le dixième de cette durée, donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- au-delà du dixième de la durée prévue au contrat, donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

A l'exception d'une augmentation provisoire des heures de travail résultant de la conclusion d'un avenant au contrat de travail, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

#### Contrat de travail à temps partiel variable

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat. Le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire.

Cette possibilité concerne les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières de production. Cette possibilité concerne également les contrats conclus dans le cadre de services de remplacement.

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut excéder 1/3 de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées respectivement à l'alinéa 14 et à l'alinéa 21 ci-dessus.

Le programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié au moins une semaine avant le début de la période annuelle. Les modifications du programme et les horaires de travail sont notifiés au salarié par écrit remis en mains propres au moins 7 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à 3 jours.

Les heures de travail effectuées par le salarié sont enregistrées selon les modalités prévues à l'article R. 713-36 du code rural et de la pêche maritime.

#### Maintien des contrats à temps partiel annualisé

Les stipulations des contrats de travail à temps partiel annualisé conclus avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 demeurent en vigueur. Cependant, lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires a été portée au-delà du dixième de la durée annuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

#### Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'actions de formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Ils peuvent bénéficier de promotions dans leur emploi dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

D'une manière générale, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Lorsque c'est approprié, le principe du *pro rata temporis* s'applique.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un



emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre récépissé. L'employeur peut refuser cette demande s'il ne dispose pas d'un emploi à temps complet de même catégorie professionnelle susceptible d'être proposé au salarié à temps partiel, ou si le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet désorganise le fonctionnement de l'entreprise. Dans cette hypothèse, il doit communiquer son refus dans le mois qui suit la demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre récépissé.

## **Article 29**

### *Contrat de travail intermittent*

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Sont concernés les emplois :

- soumis à des variations saisonnières ou de production ;
- ou soumis à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation ;
- ou conclus dans le cadre de services de remplacement.

Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit.

Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, et la durée annuelle minimale de travail du salarié.

La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an (758 heures dans le cadre d'un « travail intermittent pour fin de carrière » tel que prévu par l'article 13 de l'accord national du 11 mars 2008 sur l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles) et supérieure à 1 200 heures par an (1 214 heures dans le cadre d'un « travail intermittent pour fin de carrière »).

Les heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Périodes et horaires de travail :

En ce qui concerne les périodes et les horaires de travail, il y a lieu de distinguer deux catégories de contrats de travail intermittent.

#### *a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision*

Le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes travaillées par an en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Le contrat précise la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Le salarié peut suivre l'horaire habituel de l'entreprise.

#### *b) Contrat prévoyant des travaux saisonniers ou conclus dans le cadre de services de remplacement*

Dans ce cas, le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes de travail dont les dates de début et de fin ainsi que la répartition des heures de travail au sein de ces périodes peuvent ne pas être fixées avec précision au contrat en raison de la nature de l'activité.

D'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement.

D'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins 8 jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.



Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié un jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce cas, le salarié peut refuser 2 fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

### Rémunération

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. A cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

- soit la rémunération des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

Maintien des contrats en cours :

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus antérieurement au 1<sup>er</sup> mars 2000 demeurent en vigueur.

## Article 30

### *Emploi des salariés étrangers*

Il est interdit à tout employeur d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France lorsque la possession de ce titre est exigée en vertu, soit des dispositions législatives ou réglementaires, soit de traités ou d'accords internationaux.

Cette interdiction ne s'applique pas aux salariés ressortissant d'un pays de l'Union européenne, sauf pendant la période transitoire qui accompagne l'entrée d'un nouvel Etat membre.

La nationalité du salarié ne peut entraîner une quelconque discrimination, notamment en matière d'emploi ou de salaire.

## Article 31

### *Marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre*

Le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre sont prohibés.

Constitue un marchandage toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail (art. L. 8231-1 du code du travail).

Constitue un prêt illicite de main-d'œuvre toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre lorsqu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions relatives au travail temporaire, au portage salarial, ou aux entreprises de travail à temps partagé.

## Article 32

### *Prêt de main-d'œuvre ou mise à disposition à but non lucratif*

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition (art. L. 8241-1 du code du travail).

Le prêt de main-d'œuvre ou la mise à disposition à but non lucratif s'effectue dans les conditions suivantes :

- application des règles protectrices prévues par le code du travail (art. L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail) ;
- en ce qui concerne les travailleurs étrangers, sous contrat d'introduction, l'autorisation des services du travail et de l'emploi est requise.

### **Article 33**

#### *Entraide entre agriculteurs*

Dans le cadre de l'entraide réalisée entre agriculteurs par des échanges de services en travail et en moyens d'exploitation, telle que réglementée par les articles L. 325-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, la prestation de service peut être accomplie par l'intermédiaire de salariés.

L'entraide peut être occasionnelle, temporaire, ou intervenir de manière régulière.

L'entraide est un contrat à titre gratuit, même lorsque le bénéficiaire rembourse au prestataire tout ou partie des frais engagés par ce dernier.

Elle ne doit pas créer de bénéfice pécuniaire pour l'une des parties.

Le prestataire reste responsable des accidents du travail survenus à ses salariés. Il reste également responsable des dommages occasionnés par ses salariés, ainsi que par le matériel et les animaux dont il continue à assurer la garde.

Le prestataire doit en conséquence contracter une assurance couvrant tous les risques entraînés par l'exécution d'un service rendu au titre de l'entraide agricole.

## **TITRE VII**

### **MALADIE. – ACCIDENT. – MATERNITÉ**

#### **Article 34**

##### *Maladie et accident*

La maladie ou l'accident du salarié sont une cause de suspension du contrat de travail.

Le licenciement motivé par l'état de santé du salarié est nul, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

#### **Article 34.1**

##### *Pendant la période de suspension du contrat*

##### *a) Obligations du salarié*

Lorsqu'il est en arrêt de travail, le salarié doit informer son employeur des motifs de son absence, ainsi que lui faire parvenir un certificat médical dans un délai de 48 heures. Il doit pareillement tenir l'employeur informé de l'évolution de son état de santé en lui transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

Le salarié reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté pendant la période de suspension de son contrat.

##### *b) Indemnité complémentaire aux prestations MSA*

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, et conformément à l'article 5.1 de l'accord collectif du 15 octobre 2009 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des entreprises et exploitations agricoles des Landes, le salarié non cadre bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire dans les conditions prévues par l'accord susvisé.

Le salarié bénéficie de cette indemnisation complémentaire à condition :

1° D'avoir justifié de cette incapacité dans les quarante-huit heures auprès de son employeur et à la mutualité sociale agricole ;

2° D'être pris en charge par la mutualité sociale agricole ;

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres états partie à l'accord sur l'espace économique européen.

L'indemnisation complémentaire est versée conformément à l'accord du 15 octobre 2009 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des entreprises et exploitations agricoles des Landes.

c) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine non-professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non-professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, à la condition que l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté ait duré au moins six mois, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié licencié a droit à une priorité de réembauchage pendant les six mois suivants.

d) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du code du travail).

Toute rupture du contrat prononcée en méconnaissance de l'alinéa précédent est nulle (art. L. 1226-13 du code du travail).

## **Article 34.2**

### *A l'issue de la période de suspension du contrat*

a) Date de la fin de la suspension

La visite de reprise assurée par le médecin du travail met fin à la période de suspension du contrat.

Lorsque la visite de reprise n'est pas obligatoire, c'est la reprise du travail qui met fin à la période de suspension du contrat de travail.

b) Issue de la suspension en cas d'aptitude

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1226-8 du code du travail).

c) Obligation de reclassement en cas d'inaptitude

Le licenciement pour inaptitude ne peut être justifié qu'en cas de reclassement impossible.

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. En cas

d'inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur doit en outre recueillir l'avis des délégués du personnel avant de proposer un poste de reclassement.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail).

*d) Inaptitude et paiement des salaires d'inactivité*

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise au cours duquel le salarié a été déclaré inapte, ce dernier n'est pas reclassé dans l'entreprise, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail).

## **Article 35**

### *Maternité*

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

## **TITRE VIII**

### **CLASSIFICATION ET DÉFINITION DES EMPLOIS**

## **Article 36**

### *Grille de classification des emplois*

1. Les entreprises ou exploitations ont des activités diversifiées, les salariés sont donc appelés à être polyvalents. Leur spécialisation dans un secteur déterminé ne les dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'une autre activité.

#### 2. Conditions générales d'exécution

Quel que soit le niveau de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;
- le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ;
- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience ;
- la classification des emplois se détermine également par le niveau de compétence, la capacité d'initiative, le degré d'autonomie, la rapidité et la qualité d'exécution requis pour l'accomplissement des travaux.

La modification de la définition de l'emploi ou de sa dénomination ou la modification du coefficient y afférent ne peuvent être considérés comme une perte d'un avantage acquis.

L'évolution d'un salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire dont la durée fixée de gré à gré et modulée selon le niveau de qualification ne peut dépasser un an. Si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi pendant ou à l'expiration de ce délai, celui-ci retrouve son emploi initial.

L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique.

Les salariés des entreprises visées par la présente convention sont classés en 4 niveaux d'emplois pour le personnel d'exécution, et 2 niveaux pour les agents de maîtrise, subdivisés chacun en 2 échelons, et définis ci-après :

#### Niveau I, échelon 1. – Emploi d'exécutant

Coefficient 110

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition
Emploi d'exécutant, échelon 1	<p>Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières. Elles sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente d'un autre ouvrier ou du chef d'exploitation sans avoir à faire preuve d'initiative.</p> <p>Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.</p>	<p>Ouvrier toute main Manœuvre Vendangeur Enleveur de bois Activités de palissages Relevage Epamprage Ramassage, prétriage, lavage et conditionnement de plants, de fruits et légumes Castreur de maïs Epurateur Trieur Soins et garde des troupeaux Abattage, plumage et découpe de volailles Petits entretiens et services dans l'agrotourisme Employé de bureau débutant non titulaire d'un diplôme</p>

#### Niveau I, échelon 2. – Emploi d'exécutant

Coefficient 120

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition
Emploi d'exécutant, échelon 2	<p>Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation n'excédant pas un an, nécessaire à la maîtrise du savoir-faire au niveau d'efficacité normal. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple ainsi que leur entretien élémentaire.</p> <p>Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance, ne nécessitant que peu d'initiative de la part du titulaire avec parfois un choix entre différentes options simples qui n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.</p>	<p>Chargeur et ramasseur de volailles. Employé de bureau non titulaire d'un diplôme avec une expérience professionnelle d'un an.</p>

## Niveau II, échelon 1. – Emploi spécialisés

Coefficient 210

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition
Emplois spécialisés, échelon 1	<p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes avec une bonne maîtrise des savoir-faire. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées ou à réglage simple. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.</p> <p>Le titulaire de l'emploi peut conduire occasionnellement des engins et tracteurs avec des outils portés ou attelés préréglés et peut en assurer l'entretien courant selon les consignes données.</p>	<p>Aide-vacher Aide-berger Aide-porcher Aide-gaveur Salarié participant à la préparation des conserves Tailleur de vigne Aide-arboriculteur Travaux de taille en vert, de réception et de traitement de la vendange Conducteur de tracteur à titre secondaire Conducteur d'automoteurs, d'engins de terrassements, d'épandeurs de solution azotée ayant moins de 12 mois d'expérience continue (ou moins de 2 campagnes pour les CDD) Lavage, triage et conditionnement des fruits et légumes Surveillant de chantier saisonnier (asperges, castration maïs...) Réglage de l'arrosage Taille et éclaircissage des arbres fruitiers Aide-gaveur Taille, repiquage, rempotage simple et étiquetage Cariste Salarié dans une ferme-auberge ou camping à la ferme ou relais équestre participant à la préparation des repas Employé de bureau pouvant établir des bulletins de paye et des factures Ouvrier-draineur débutant</p>

L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du CAPA.

## Niveau II, échelon 2. – Emplois spécialisés

Coefficient 220

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES Illustrant la définition
Emplois spécialisés, échelon 2	<p>Même référentiel que l'échelon 1 mais dont l'emploi peut comporter également la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.</p>	<p>Travaux d'épamprage mécanique Cariste après un an d'ancienneté avec une bonne pratique du stockage Employé assurant le secrétariat de l'exploitation Fromager Tailleur de vigne titulaire d'un diplôme de taille ou justifiant d'une pratique professionnelle de deux ans</p>

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES Illustrant la définition
		Conducteur de tracteur Conducteur spécialisé du 1 <sup>er</sup> échelon Ouvrier-draineur initié au maniement des instruments ou à la conduite du matériel Arrosage, fécondation, ramassage de graines dans les lots qui lui ont été attribués Plaçage et entretien des plantes Plantation et arrachage délicat des plantes Aide-conserveur

L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du CAPA.

### Niveau III, échelon 1, – Emplois qualifiés

#### Coefficient 310

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition
Emplois spécialisés, échelon 1	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).</p> <p>Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de traiter les cultures, de repérer les anomalies ou les incidents sur ces dernières et sur les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.</p> <p>A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et des stagiaires.</p>	Agent technique en polyculture et élevage Vacher Porcher Berger Gaveur qualifié Conserveur Travaux viticoles de rognage Réglage de charrues Ouvrier d'entretien qualifié Conducteur mécanicien de tracteur Ouvrier-draineur sachant manier les instruments et conduire le matériel Conducteur d'automoteurs et d'engins capable d'effectuer les réparations, les remises en état et les réglages. Travaux d'enfouissage d'ammoniac agricole et de traitement de cultures

L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du BEPA.

### Niveau III, échelon 2, – Emplois qualifiés

Coefficient 320

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition
Emplois spécialisés, échelon 2	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1<sup>er</sup> échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large. L'organisation des travaux est laissée à la responsabilité du salarié à partir d'instructions données.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.</p>	<p>Travaux viticoles d'effeuillage mécanique, de surveillance du pressoir</p> <p>Chauffeur livreur, responsable de la préparation des commandes</p> <p>Secrétaire comptable</p> <p>Conducteur mécanicien de tracteur confirmé avec expérience professionnelle</p> <p>Conducteur de machines à récolter automotrices effectuant l'entretien courant</p> <p>Conducteur d'engins avec permis poids lourd et capable d'effectuer les réparations</p> <p>Conducteur confirmé et autonome de l'échelon 1</p>

L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du BEPA.

### Niveau IV, échelon 1 – Emplois hautement qualifiés

Coefficient 410

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES Illustrant la définition
Emplois hautement qualifiés, échelon 1	<p>Emploi comportant l'organisation et l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données, concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus</p> <p>Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'exploitation</p>	<p>Chauffeur hautement qualifié</p> <p>Conducteur de « super lourd »</p> <p>Conducteur et mécanicien qualifié dans une ETA ou CUMA, capables d'effectuer les réparations, de presses automotrices, de machines à planter, palisser et tailler</p> <p>Eleveur, animateur de poney club, accompagnateur de randonnées, responsable d'atelier de séchage de tabac</p> <p>Travaux viticoles de réglage des appareils de traitement, de pulvérisation, d'épamprage chimique</p> <p>Emploi de bureau très qualifié</p> <p>Responsable laiterie</p> <p>Responsable d'ateliers de transformation et mise sur le marché</p>

L'échelon de ce niveau correspond au référentiel technique du BTA.



## Niveau IV, échelon 2 – Emplois hautement qualifiés

Coefficient 420

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES Illustrant la définition
Emplois hautement qualifiés, échelon 2	<p>Emploi pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires, directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise (relations avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement des données sur informatique).</p> <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible, de façon occasionnelle, de prendre des initiatives même en l'absence d'un cadre ou du chef d'entreprise.</p> <p>L'emploi peut comporter la nécessité d'assurer sous responsabilité hiérarchique, la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides, mais également d'autres personnels, à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation, et d'être en mesure d'assurer l'organisation du travail d'une équipe pour des travaux collectifs simples.</p>	<p>Conducteurs d'automoteurs de récoltes et d'épandage, d'engins de travaux fonciers, d'assainissement, d'irrigation justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans</p> <p>Mécanicien ayant la responsabilité du parc de matériel</p> <p>Responsable des chantiers</p> <p>Employé de bureau très qualifié justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans</p>

Les deux échelons de ce niveau correspondent au référentiel technique du BTA.

### **Techniciens et agents de maîtrise (selon accord national de méthode du 23 avril 2008)**

#### Niveau I, échelon 1 – Techniciens

Coefficient 200

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES Illustrant la définition
Echelon I	<p>A ce niveau, le titulaire de l'emploi assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relations avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...</p>	<p>Participation au choix des semences</p> <p>Participation au choix des produits de traitement</p> <p>Participation au choix de l'itinéraire cultural</p> <p>Conduite des élevages en autonomie</p>

## Niveau I, échelon 2 – Agents de maîtrise

Coefficient 225

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES Illustrant la définition
Echelon 2	<p>Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés de l'équipe qu'il anime.</p> <p>Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p>	<p>Organisation de chantier : mise en culture, récolte</p> <p>Conditionnement ou traitement des produits récoltés</p> <p>Chef d'équipe en productions animales ou végétales</p> <p>Chef de chai</p>

N.B. – Ce niveau d'emplois (échelons 1 et 2) correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.

## Niveau II, échelon 1 – Techniciens

Coefficient 250

CLASSIFICATION	DÉFINITION
Echelon 1	<p>Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.</p>

## Niveau II, échelon 2 – Agents de maîtrise

### Coefficient 275

CLASSIFICATION	DÉFINITION
Echelon 2	<p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.</p>

N.B.. – Ce niveau d'emplois (échelons 1 et 2) correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.

### Tableaux de raccordement entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification

ANCIENNE CLASSIFICATION Ouvriers et employés	NOUVELLE CLASSIFICATION Ouvriers et employés
Coefficient 110	Niveau I, échelon 1, coefficient 110
Coefficient 120	Niveau I, échelon 2, coefficient 120
Coefficient 210	Niveau II, échelon 1, coefficient 210
Coefficient 220	Niveau II, échelon 2, coefficient 220
Coefficient 310	Niveau III, échelon 1, coefficient 310
Coefficient 320	Niveau III, échelon 2, coefficient 320
Coefficient 410	Niveau IV, échelon 1, coefficient 410
Coefficient 420	Niveau IV, échelon 2, coefficient 420

ANCIENNE CLASSIFICATION PERSONNEL d'encadrement (coefficient 225)	NOUVELLE CLASSIFICATION TECHNICIENS et agents de maîtrise
	Niveau I, échelon 1, technicien, coefficient 200
	Niveau I, échelon 2, agent de maîtrise, coefficient 225
	Niveau II, échelon 1, technicien, coefficient 250
	Niveau II, échelon 2, agent de maîtrise, coefficient 275

Les personnes occupant les postes de travail anciennement cotés au coefficient 225 dans la convention collective de travail du 10 juillet 2006 concernant les exploitations agricoles du département des Landes avec la qualification de cadre conservent jusqu'à la fin de leur activité professionnelle l'ensemble des caractéristiques de leur statut et voient leur prime d'intéressement de 2 mois intégrée à leur salaire.

Leur niveau de rémunération est indexé et correspond dorénavant à celui retenu pour les techniciens et agents de maîtrise, niveau II, échelon 2, coefficient 275.

ANCIENNE CLASSIFICATION PERSONNEL d'encadrement	NOUVELLE CLASSIFICATION CADRES
Coefficient 300	Niveau I, cadre d'exploitation, coefficient 300
Coefficient 400	Niveau II, cadre de direction, coefficient 400

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimum conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

La modification de la définition de l'emploi ou sa dénomination ne peut être considérée comme une perte d'un avantage acquis.

Chaque salarié recevra avec le premier bulletin de salaire portant mention de la nouvelle classification une note explicative.

## TITRE IX

### SALAIRES

#### Article 37

##### *Salaires horaires et salaires mensuels du personnel d'exécution*

Les salaires sont fixés par avenant par la commission mixte départementale qui est convoquée par la DIRECCTE à la demande de l'une ou l'autre des parties à la présente convention.

Les salaires fixés par la convention sont des minima, les employeurs et les salariés ayant la faculté de fixer de gré à gré des salaires supérieurs.

Ces salaires sont présentés sous forme de grille ; cette grille est annexée à la présente convention.

#### Article 38

##### *Salaires à la tâche*

Pour la cueillette des myrtilles, et uniquement pour la récolte qui se situera dans le courant des mois de juin et de juillet, les salariés saisonniers payés au rendement seront rémunérés en fonction des variétés cueillies sur les bases définies par avenant. Ce salaire est basé sur le SMIC horaire en vigueur. Cet avenant est annexé à la présente convention.

En aucun cas les salaires résultant de ce travail à la tâche ne pourront être inférieurs à ceux qui résulteraient des modalités de paiement d'un travail au temps avec majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Une commission de suivi paritaire examinera sur place la bonne application de l'accord. Elle se réunira à la diligence des parties.

#### Article 39

##### *Prime d'ancienneté<sup>(1)</sup>*

Au titre de l'ancienneté, il est attribué les majorations mensuelles de salaire brut suivantes :

- 3 % après 3 ans de présence continue ;
- 5 % après 6 ans de présence continue ;
- 7 % après 10 ans de présence continue.

(1) Ancien article 33.

## Article 40

### *Jeunes ouvriers* <sup>(1)</sup>

Les taux des salaires dus aux jeunes salariés des deux sexes, âgés de moins de 18 ans, sont fixés comme suit, par rapport aux salaires des ouvriers adultes de même catégorie professionnelle :

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

Conformément aux dispositions de l'article D. 3231-3 du code du travail, l'abattement de 20 % ou de 10 % est supprimé pour les jeunes salariés justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Toutefois, notamment pour la castration du maïs, à égalité de qualification professionnelle et de rendement, les jeunes salariés des deux sexes perçoivent le salaire des adultes.

## Article 41

### *Apprentis*

La rémunération de l'apprenti, avantages en nature compris, est fixée comme suit :

ÂGE DU JEUNE	RÉMUNÉRATION	
	Année d'exécution	% du Smic
16-17 ans	1 <sup>re</sup> année	25 %
	2 <sup>e</sup> année	37 %
	3 <sup>e</sup> année	53 %
18-20 ans	1 <sup>re</sup> année	41 %
	2 <sup>e</sup> année	49 %
	3 <sup>e</sup> année	65 %
21-25 ans	1 <sup>re</sup> année	53 %
	2 <sup>e</sup> année	61 %
	3 <sup>e</sup> année	78 %

FORMATION complémentaire	A PARTIR DE 16 ANS	A PARTIR DE 18 ANS	A PARTIR DE 21 ANS
Après contrat de 1 an	40 %	56 %	68 %
Après contrat de 2 ans	52 %	64 %	76 %
Après contrat de 3 ans	68 %	80 %	93 %

Les déductions pour avantages en nature ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois-quarts du salaire de l'apprenti.

## Article 42

### *Travailleurs handicapés* <sup>(2)</sup>

Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé doivent être présentées à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

(1) Ancien article 34.

(2) Ancien article 37.

Lorsque le rendement professionnel des salariés en milieu ordinaire de travail s'avère notoirement diminué, les employeurs pourront percevoir une aide à l'emploi versée par l'association pour la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (AGE-FIPH). Ils devront procéder à une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

### **Article 43**

#### *Changement temporaire d'emploi*

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur percevront le salaire afférent à cette catégorie.

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle inférieure à la leur conserveront leur salaire.

### **Article 44**

#### *Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes <sup>(1)</sup>*

L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 45**

#### *Avantages et fournitures en nature*

Les avantages et fournitures en nature dont bénéficie le salarié viennent, sauf clause contraire, en déduction des salaires fixés ci-dessus.

Nourriture : le prix de la nourriture est fixé, par jour, à la valeur de 2 heures et demie de salaire horaire au coefficient 120.

Le prix ci-dessus s'entend pour 3 repas et comprend la boisson.

Pour les salariés nourris au repas du midi seulement la retenue sera ramenée à la valeur de 1 heure et demie de salaire au coefficient 120.

Logement : L'évaluation du logement du travailleur agricole, vivant seul ou avec sa famille, est déterminée en valeur d'heures de travail d'après le salaire horaire afférent au coefficient 120.

a) Logement meublé :

- une pièce habitable : 10 heures ;
- deux pièces habitables : 16 heures ;
- par pièce habitable en sus : 6 heures.

b) Logement non meublé :

- une pièce habitable : 5 heures ;
- par pièce habitable en sus : 3 heures.

Dans le cas d'une location de gré à gré concernant des logements présentant des conditions de confort et de modernisation permettant de bénéficier de l'allocation logement et lorsque le logement est lié au contrat de travail, le montant de la location ne peut excéder 75 % de la valeur locative pratiquée localement.

L'eau et l'électricité sont à la charge du salarié. La pose des compteurs destinés à en mesurer la consommation est à la charge de l'employeur.

Il est recommandé d'établir, lors de la prise en charge, un état des lieux en double exemplaire sur papier libre remis à chacune des parties.

En raison de sa nature d'accessoire du contrat de travail, le logement doit être évacué dès que ledit contrat prend fin pour quelque cause que ce soit.

---

(1) Ancien article 39.

Néanmoins, il sera accordé les délais suivants pour la libération des lieux :

- ouvrier célibataire et ouvrier marié ou en concubinage sans enfant : 1 mois ;
- ouvrier marié ou en concubinage avec enfants : 3 mois.

Ces délais seront réduits de moitié en cas de départ volontaire ou de faute grave.

Autres avantages en nature :

Tous les autres avantages en nature sont décomptés à l'ouvrier sur la base de leur prix réel et actuel à la production s'ils proviennent de l'exploitation et pour leur valeur d'achat s'ils ont été acquis à l'extérieur par l'employeur et rétrocédés audit ouvrier.

#### **Article 46**

##### *Frais d'emménagement*

Lorsque le poste de travail l'exige et que l'employeur demande à son salarié d'habiter sur place, les frais d'emménagement des ouvriers permanents embauchés par l'exploitant, comprenant le transport des personnes et du mobilier, sont à la charge de celui-ci, sous déduction éventuelle d'avantages identiques servis au titre des prestations familiales.

Toutefois, en cas de démission ou de licenciement pour faute grave, avant expiration d'un délai de 6 mois suivant l'embauchage, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par lui au prorata du temps restant à courir.

#### **Article 47**

##### *Rémunération du travail de nuit*

Sous réserve des dispositions des articles L. 3122-29 et suivants du code du travail, pour tout travail de nuit exceptionnel effectué entre 21 heures et 6 heures, la rémunération sera la suivante :

- prime fixe de 1 heure de travail au coefficient 210 lorsqu'il s'agit d'un travail continu de nuit avec repos le jour ;
- majoration de 25 % pour chaque heure de travail de nuit lorsqu'il s'agit d'un travail partiel de nuit, complémentaire d'un travail de jour.

#### **Article 48**

##### *Modalités de paiement des salaires*

Pour les salariés payés au mois, le paiement du salaire est effectué une fois par mois à intervalle régulier et à une date très rapprochée de l'échéance.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande, dans la limite du montant du salaire correspondant aux heures travaillées.

Pour les ouvriers payés à la semaine ou à la quinzaine, la paie est faite pendant les heures de travail le dernier jour travaillé de la période considérée.

#### **Article 49**

##### *Bulletin de paye*

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion de sa rémunération, un bulletin de paie rédigé conformément aux articles R. 3243-1 à R. 3243-6 du code du travail.

### **TITRE X**

### **DURÉE DU TRAVAIL**

#### **Article 50**

##### *Définition de la durée normale du travail effectif*

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de trajet entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail est considéré comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

## **Article 51**

### *Présences ne constituant pas du travail effectif*

Même lorsqu'ils font l'objet d'une rémunération en application de stipulations conventionnelles ou contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme travail effectif :

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'article précédent ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural et de la pêche maritime ;
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet de contreparties (soit sous forme de repos, soit financières) devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

## **Article 52**

### *Périodes d'astreintes*

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention, y compris le temps de déplacement, constitue du temps de travail effectif.

Des périodes d'astreintes peuvent être mises en place pour certains travaux : exemple arrosage, élevage... En application de l'article L. 713-5, III aliéna 2 du code rural et de la pêche maritime, à défaut de conclusion d'un accord collectif, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles doivent donner lieu sont fixées par l'employeur après information du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.

A défaut de stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à 1 fois le minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail par nuit d'astreinte et à 2 fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreintes.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de 1 an.



## **Article 53**

### *Heures de travail perdues récupérables*

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un pont, c'est-à-dire de 1 jour ou de deux jours ouvrables compris entre 1 jour férié et 1 jour de repos hebdomadaire ou de 1 jour précédent les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par l'article L. 713-4 du code rural et de la pêche maritime.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

## **Article 54**

### *Rémunération mensualisée*

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, rendue applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988, la rémunération des heures de travail est mensualisée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines, divisé par 12 mois).

La mensualisation de la rémunération a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les douze mois de l'année.

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1 151,67 par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

## **Article 55**

### *Heures supplémentaires*

#### Définition

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini à l'article 50 ci-dessus.

#### Décision d'exécution

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Sauf circonstances exceptionnelles, le salarié sera prévenu 24 heures à l'avance de la nécessité des heures supplémentaires à effectuer.

#### Rémunération

Les heures supplémentaires bénéficient des majorations suivantes :

- majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires ;
- majoration de salaire de 50 % pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

## Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 50 ci-dessus. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES effectuées	JOURS DE REPOS compensateur
De 1 861 à 1 900	1
De 1 901 à 1 940	2
De 1 941 à 2 000	3

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux 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. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié, les jours de repos compensateur non pris donnent droit à la rémunération prévue à l'article D. 3121-14 du code du travail.

La période annuelle visée par le présent article commence le 1<sup>er</sup> juin et se termine le 31 mai, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail.

### Article 56

#### *Durée maximale du travail*

Les dispositions ci-dessous reprennent les clauses de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

#### I. – Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Les dispositions du présent article relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

La période annuelle visée par le présent article commence le 1<sup>er</sup> juin et se termine le 31 mai, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail.

#### II. – Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à 10 heures par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par l'article D. 713-5 du code rural et de la pêche maritime. Par dérogation aux dispositions de cet article, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie ci-dessus.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur.

### III. – Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie aux articles R. 713-22 et suivants du code rural et de la pêche maritime. La demande de dérogation est adressée à la Direccte soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 44 heures la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, et à plus de 48 heures la durée de travail au cours d'une même semaine.

Toutefois, pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés au IV de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la limite de 44 heures est calculée sur une période de 12 mois consécutifs.

### IV. – Durée maximale annuelle

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, l'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1 940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2 000 heures :

- d'une part, dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA ;
- d'autre part, dans les autres exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

### V. – Maximum d'entreprise

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de trois salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés × 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés × 1 860 heures.

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à six mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

## **Article 57**

### *Contrôle de la durée du travail*

En vue du contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, l'employeur enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés dans les conditions prévues soit à l'article R. 713-36, soit à l'article R. 713-37 du code rural et de la pêche maritime.

L'employeur doit donc opter :

– soit pour l'affichage de l'horaire de travail :

Etabli, daté et signé par l'employeur, il arrête pour chaque jour ouvré de la semaine la répartition des heures de travail. Il est affiché de façon permanente dans l'exploitation ou l'entreprise. Un exemplaire de ce document est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur.

– soit pour l'enregistrement des heures de travail effectuées :

Le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est alors consigné sur un registre ou un document permettant la récapitulation des heures normales de travail, des variations de l'horaire, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année. Il doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des représentants du personnel habilités à le consulter et conservé pendant cinq ans.

## **Article 58**

### *Aménagement de la durée du travail*

Les dispositions ci-dessous reprennent les clauses de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ainsi que celles de l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture.

#### **I. – Réduction du temps de travail sous forme de repos**

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou en partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos. La période annuelle visée par le présent article est celle définie au dernier alinéa de l'article 55 ci-dessus.

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portés au crédit de chaque salarié. Il remet à chaque salarié concerné, en même temps que la paie, un document récapitulant le nombre d'heures de repos portés au crédit du salarié au cours du mois, le nombre exprimé en heures, de journées ou demi-journées de repos pris par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrits au crédit du salarié en fin de mois.

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les deux tiers de ce nombre et par le salarié pour un tiers de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an. Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. En cas de modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit à un jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

Les salariés concernés par ces dispositions perçoivent une rémunération mensualisée lissée sur la base de 151,67 heures par mois. Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des jours de repos auquel il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces jours de repos.

## II. – Repos compensateur de remplacement

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de 1 h 15 pour chacune des huit premières heures supplémentaires et de 1 h 30 pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit. Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

En ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la 39<sup>e</sup> heure hebdomadaire, la pratique du repos compensateur de remplacement n'est pas incompatible avec la pratique des horaires individualisés ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos décrite précédemment.

## III. – Travail par cycles

Pour faire bénéficier les salariés d'au moins deux jours de repos hebdomadaires en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder six semaines.

## IV. – Annualisation de la durée du travail

### 1. Principe de l'annualisation

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

Il est convenu d'appeler heures de modulation les heures de travail effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures et heures de compensation les heures de repos prises en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire hebdomadaire de travail inférieur à 35 heures.

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel, dans la limite de 100 heures au maximum. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures.

## 2. Mise en œuvre de l'annualisation

Tout employeur relevant du champ d'application de la présente convention collective peut mettre en œuvre l'annualisation du temps de travail dans les conditions fixées dans la présente convention.

Avant de décider la mise en œuvre de l'annualisation, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

En tout état de cause, la décision prise doit être portée à la connaissance du personnel, par voie d'affichage et le cas échéant par remise directe au salarié, un mois avant le début de la période d'annualisation.

Si, au titre d'une période d'annualisation ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une autre formule ou d'y renoncer, le personnel est consulté et informé dans les mêmes formes et délais.

L'annualisation doit s'appliquer à l'horaire de travail d'une collectivité de salariés précisément définie et soumise à un même horaire de travail quelle que soit la nature ou la durée des contrats de travail (salariés d'une entreprise, d'un établissement, d'un atelier, d'un service, d'une équipe...) étant entendu que plusieurs formules de modulation peuvent coexister au sein de la même entreprise.

## 3. Programmation indicative de l'annualisation

Avant le début de la période d'annualisation, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant l'horaire indicatif correspondant aux travaux à réaliser pendant la période considérée. Ce programme peut être modifié en cours d'annualisation.

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie ;
- la collectivité de salariés concernés ;
- la période d'annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs ;
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures ;
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

Le programme indicatif d'annualisation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance. Un exemplaire du document affiché est transmis à l'inspecteur du travail.

## 4. Modification du programme d'annualisation

En cas de modification du programme en cours de période d'annualisation, l'employeur devra préciser si cette modification est susceptible d'être compensée ou non avant la fin de la période d'annualisation :

Lorsque la modification est susceptible d'être compensée, le programme modifié devra indiquer que l'augmentation ou la diminution de l'horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que sur l'ensemble de la période d'annualisation, le nombre d'heures de « modulation » soit compensé par un nombre identique d'heures de « compensation ».



Lorsque l'augmentation ou la diminution de l'horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période d'annualisation, le programme modifié devra indiquer :

- au cas où l'augmentation de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de « compensation », que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation ;
- au cas où la diminution de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures seront récupérées dans les conditions prévues ci-dessus ou si elles feront l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

Le projet de modification du programme d'annualisation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux et en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire ou l'interruption collective du travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d'être récupérées ou de faire l'objet d'une demande d'admission au titre du chômage partiel. Une copie du document affiché est transmise à l'inspecteur du travail.

Il est précisé que, lorsqu'un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l'horaire programmé, il ne s'agit pas d'une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par l'annualisation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc pas applicable.

## 5. Compte individuel de compensation

L'employeur doit pour chaque salarié concerné par l'annualisation de la durée du travail tenir un compte individuel de compensation sur lequel l'employeur enregistre :

- l'horaire programmé pour la semaine ;
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine ;
- le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées.

L'état du compte individuel de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou un document annexé au bulletin de paie.

En fin de période d'annualisation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période d'annualisation, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l'ensemble de ses droits.

S'il apparaît en fin de période d'annualisation ou à la date de la rupture du contrat de travail, que le nombre d'heures de modulation effectuées est supérieur au nombre d'heures de compensation prises, il s'agit d'heures hors modulation qui seront rémunérées selon les dispositions prévues par la présente convention.

S'il apparaît, au contraire que le nombre d'heures de compensation prises est supérieur au nombre d'heures de modulation effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise sauf dans deux cas :

- les heures perdues correspondent à des heures perdues au titre du chômage partiel, auquel cas elles doivent être indemnisées comme telles ;
- l'excès d'heures de « compensation » prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période d'annualisation pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

## 6. Annualisation et chômage partiel

En cas de survenance de circonstances rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier le programme sans respecter la procédure prévue à l'alinéa précédent, en vue de réduire immédiatement l'horaire de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail des circonstances justifiant la réduction d'horaire et s'il apparaît, à la fin de la période d'annualisation, que le nombre d'heures de travail ainsi perdues n'a pas pu être compensé par des heures de modulation, l'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée. Cependant, l'admission au chômage partiel pourra être sollicitée immédiatement au cas où l'horaire hebdomadaire sera porté en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif.

## 7. Rémunération en cas d'annualisation

La rémunération mensualisée des salariés concernés par l'annualisation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base de 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à  $1/151,67^e$  de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

## 8. Heures effectuées hors modulation

Lorsqu'il est constaté, en fin de période d'annualisation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation. A cet effet, l'employeur doit, lorsqu'il établit sa programmation annuelle, opter pour l'une des deux formules suivantes :

- première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année ;
- deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de  $1/151,67$  du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 250 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

## 9. CDD et annualisation

L'annualisation du temps de travail peut s'appliquer à un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par l'article 5 de l'accord national du 12 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture.

Dans ce cas, les heures de compensation peuvent être programmées au cours de la réalisation du contrat ou être cumulées pour être prises en fin de contrat.



Pour les contrats à durée déterminée à terme précis (contrats de remplacement ou saisonniers) comme pour les autres contrats à durée déterminée, les heures de compensation éventuellement cumulées en fin de contrat font partie intégrante du contrat de travail, ces heures étant la contrepartie des heures effectuées pour la réalisation de l'objet du contrat en fonction de l'organisation du travail mise en place.

Le contingent d'heures de modulation tel que fixé à l'article 10.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 est limité à 150 heures lorsque l'annualisation s'applique à un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée.

La durée moyenne de travail se calcule par rapport au nombre de semaines entre le début et le terme du contrat, ou sur une période maximale de 12 mois.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, ainsi que celles effectuées au-delà de 35 heures en cas de dépassement du contingent d'heures de modulation.

Elles se constatent à la fin du contrat ou sur une période maximale de 12 mois ou dès le dépassement du contingent.

Ces heures supplémentaires sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel et sont majorées conformément aux dispositions légales.

La rémunération du salarié est calculée sur la base de 35 heures par semaine en moyenne à laquelle s'ajoutent les éventuelles heures supplémentaires.

## **Article 59**

### *Horaires individualisés*

Pour répondre à la demande des salariés et, conformément aux dispositions des articles L. 3122-23 et suivants du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il a constaté l'accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 5 heures par semaine, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 15.

## **TITRE XI**

### **REPOS. – JOURS FÉRIÉS. – JOURNÉE DE SOLIDARITÉ. CONGÉS – ABSENCES**

## **Article 60**

### *Repos hebdomadaire et repos quotidien*

#### **I. – Repos quotidien**

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions de l'article D. 714-16 du code rural et de la pêche maritime, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés. Ces périodes doivent être prises dans un délai maximal de 72 heures. Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de 9 heures.

## II. – Repos hebdomadaire dominical

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu au I du présent article.

## III. – Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

## IV. – Dérogation au repos dominical

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné, pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

- a) un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- b) une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- c) Par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

## V. – Paiement du travail du dimanche

Les heures de travail accomplies les dimanches sont majorées de 50 %.

### **Article 61**

#### *Jours fériés*

##### 1. Liste des jours fériés légaux

Les jours fériés ci-après désignés sont obligatoirement chômés sauf exception prévue au 4 du présent article : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël, le jour de la fête locale.

##### 2. Jours fériés légaux chômés et payés

Ces jours fériés, tombant un jour habituellement ouvré dans l'entreprise ou l'exploitation, donnent lieu au paiement d'une indemnité égale au montant du salaire d'un jour ouvré de la semaine dans laquelle ils se situent. En tout état de cause, les jours fériés doivent être retenus comme temps de travail effectif au regard du décompte des heures supplémentaires.

Pour bénéficier du paiement de ces jours fériés, le salarié doit travailler pendant le jour ouvré précédant le jour férié et pendant le jour ouvré suivant ce même jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

La journée du 1<sup>er</sup> Mai est chômée et payée. Les salariés, rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement, ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Dans les exploitations qui ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur. La journée du 1<sup>er</sup> Mai est assimilée à une journée de travail au regard du décompte des heures supplémentaires.

### 3. Récupération des jours fériés

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

### 4. Travail effectué un jour férié

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures de travail effectuées sont majorées de 50 %.

## Article 62

### *Absences*

Toute absence non autorisée non justifiée, à l'instar des absences autorisées sans solde, entraîne la perte du salaire à due proportion de l'absence.

Pour s'absenter, sauf cas de force majeure, le salarié doit se mettre d'accord avec son employeur et l'avoir prévenu au moins 24 heures à l'avance.

Si l'absence est due à la maladie, le salarié doit en aviser l'employeur et fournir un certificat médical.

Lors d'une absence non autorisée et non justifiée, la procédure disciplinaire prévue par les articles L. 1332-1 et suivants du code du travail est applicable.

## Article 63

### *Journée de solidarité*

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

## Article 64

### *Congés payés*

#### 1. Détermination du congé payé annuel

Le salarié a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

A défaut d'un mois de travail effectif, la durée du congé est calculée *pro rata temporis*.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

#### 2. Congés des jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé à 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent, alors, exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice, en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence (art. L. 3164-9 du code du travail).

#### 3. Année de référence

Le point de départ de l'année de référence est fixé au 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

#### 4. Prolongation de la durée du congé payé

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

#### 5. Fractionnement du congé payé

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

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

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

En cas de fractionnement, il est attribué deux jours ouvrables supplémentaires lorsque le nombre de jours restant dû, en dehors de ceux pris au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

#### 6. Périodes assimilées à des périodes de travail effectif

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congés payés ;
- les jours fériés chômés et payés ;
- les périodes de congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- les périodes de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes de congés payés pour événements familiaux ;
- les périodes pendant lesquelles le travailleur se trouve maintenu ou rappelé au service national à titre quelconque ;
- la journée d'appel de préparation à la défense.
- les repos compensateurs ;
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail.

#### 7. Indemnités de congés payés

L'indemnité afférente aux congés payés est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale.

L'indemnité de congés payés ne peut, toutefois, être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période du congé si le salarié avait continué à travailler. Elle pourra donner lieu au versement d'un acompte avant le départ en congé par voie d'accord entre les parties.

## **Article 65**

### *Période des grands travaux*

Selon l'article L. 3141-13 du code du travail, la période de congé payé doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Pour les salariés agricoles visés à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention, néanmoins, il peut être dérogé aux dispositions relatives à cette période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Cependant, au minimum 12 jours ouvrables consécutifs doivent être accordés aux salariés pendant cette période.

Des autorisations d'absence de plus de 24 heures, au titre du congé payé annuel, ne peuvent être exigées par ces salariés durant les périodes de grands travaux.

Les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- du 15 avril au 20 mai : période des semis ;
- du 20 juin au 31 août : période des irrigations et de la moisson des céréales ;
- du 1<sup>er</sup> octobre au 25 novembre : période de la moisson du maïs.

Pour les entreprises de travaux agricoles et les CUMA qui ont une activité de récolte de légumes, les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- 15 mai au 15 juillet : récolte des carottes ;
- 15 juillet au 15 octobre : récolte du maïs doux et haricots verts.

## **Article 66**

### *Congés spéciaux*

#### **1. Congés de formation économique, sociale et syndicale**

Les congés seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **2. Congé de naissance**

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, il est accordé aux salariés un congé de 3 jours dans les conditions fixées à l'article L. 3142-1 du code du travail.

#### **3. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Ce congé peut être reporté au-delà des 4 mois dans l'un des cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant, en ce cas le congé de paternité et d'accueil doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- décès de la mère, et en ce cas le congé de paternité et d'accueil doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 1225-28 du code du travail.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cette période est indemnisée par la caisse de mutualité sociale agricole.

#### 4. Congés exceptionnels

Des congés payés exceptionnels sont accordés au salarié pour les motifs suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- pacte civil de solidarité (Pacs) contracté par un salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs, ou d'un enfant : 2 jours ;
- décès des parents, grands-parents, beaux-parents, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur : 1 jour ;
- appel de préparation à la défense : 1 jour.

### TITRE XII

## RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

### Article 67

#### *Contrat à durée déterminée*

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail.

Il peut également être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de deux semaines.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 1243-8 du code du travail, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, dite indemnité de précarité, constituant un complément de salaire qui est égal à 10 % de la rémunération brute totale du contrat, hors contrat saisonnier et contrats aidés.

### Article 68

#### *Contrat à durée indéterminée*

#### Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

## Démission

### a) Procédure :

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail à l'issue de la période d'essai doit avertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

### b) Durée du préavis :

- moins de 6 mois de présence : 8 jours ;
- moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- plus de 2 ans de présence : 2 mois.

## Licenciement

### a) Procédure

Le contrat à durée indéterminée peut cesser sous réserve de l'application des règles définies par le code du travail.

### b) Durée du préavis

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis de :

- moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- plus de 2 ans de présence : 2 mois.

La durée du préavis de licenciement des salariés légalement reconnus handicapés est doublée, sans que celle-ci puisse excéder 3 mois.

### c) Recherche d'emploi

Pour faciliter la recherche d'un emploi le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées par mois de préavis effectué.

En cas de désaccord, elles seront prises en alternance à la convenance du salarié ou de l'employeur.

### d) Indemnité conventionnelle de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié pour motif personnel ou économique ayant plus de 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit à une indemnité de licenciement.

Elle est calculée sur le salaire moyen mensuel brut des 3 derniers mois, hors prime exceptionnelle, ou sur le salaire moyen brut des 12 derniers mois. La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

Cette indemnité conventionnelle n'est pas soumise à cotisations sociales et à déclaration fiscale.

Elle est égale à :

- 1/5 de mois par année d'ancienneté sur l'ensemble de la période d'emploi ;
- auquel s'ajoute 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

### e) Inaptitude physique

En cas de licenciement pour inaptitude physique constatée par le médecin du travail, et lorsque le salarié ne peut pas être reclassé, la durée de préavis et l'indemnité de licenciement sont les suivantes :

INAPTITUDE SUITE À	INDEMNITÉ de préavis	INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT
Maladie ou accident non professionnel	Non	Oui : indemnités conventionnelles.
Maladie professionnelle ou accident du travail	Oui	Oui : indemnité légale doublée sans condition d'ancienneté.



f) Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail doit contenir exclusivement :

- la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
- la nature du ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, avec leur coefficient de classement ;
- une information sur la portabilité des droits relatifs à la protection sociale complémentaire et aux garanties de prévoyance.

Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

g) Attestation Pôle emploi

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer aux salariés les attestations et justificatifs qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations servies par Pôle emploi.

## **Article 69**

### *Départ et mise à la retraite*

#### 1. Départ à la retraite

Tout salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
  - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
  - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
  - ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.
- a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :
  - après 10 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire ;
  - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
  - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
  - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

#### 2. Mise à la retraite

A partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- trois mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé, ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69<sup>e</sup> anniversaire ;
- à compter du 70<sup>e</sup> anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de services continus supérieure à 6 mois.



Le salarié, à condition qu'il ait une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5 de mois par année de service,
- plus 2/15 de mois par année de service au-delà de la dixième année.

Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié sur le salaire moyen brut des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte au prorata.

## TITRE XIII

### SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

#### Article 70

##### *Travail des jeunes*

#### 1. Santé et sécurité des jeunes travailleurs

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux excédant leurs forces physiques, à l'utilisation de machines dangereuses (ramasseuse-presse, faucheuse ensileuse, tracteurs munis de pelles, de fourches, outils animés de travail au sol...) et à l'accomplissement de travaux dangereux dont la manipulation de produits dangereux.

Toutefois, après déclaration auprès de l'inspecteur du travail, des dérogations à cette interdiction de principe sont permises dans les conditions fixées aux articles R. 4153-38 à R. 4153-45 du code du travail.

La déclaration de dérogation doit :

- être adressée par tout moyen conférant date certaine à l'inspecteur du travail ;
- et comporter les informations précises mentionnées à l'article R. 4153-41 du code du travail.

A compter de l'envoi de cette déclaration, pour une durée de trois ans, et sous réserve de satisfaire aux conditions posées par l'article R. 4153-40 du code du travail, il est possible d'affecter le jeune travailleur à des travaux en principe interdits.

L'employeur ou le chef d'établissement qui déclare déroger doit tenir à disposition de l'inspecteur du travail les informations mentionnées à l'article R. 4153-45 du code du travail.

En cas de modification concernant le secteur d'activité de l'entreprise, les formations professionnelles assurées, ou les travaux interdits susceptibles de dérogation nécessaires à la formation professionnelle et sur lesquels porte la déclaration de dérogation, ainsi que, le cas échéant, les machines mentionnées à l'article D. 4153-28 du code du travail dont l'utilisation par les jeunes est requise pour effectuer ces travaux, ces informations sont actualisées et communiquées à l'inspecteur du travail par tout moyen conférant date certaine dans un délai de huit jours à compter des changements intervenus (art. R. 4153-42 du code du travail).

#### 2. Repos et durée du travail

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent bénéficier :

- d'un repos quotidien de 12 heures consécutives (14 heures s'ils sont soumis à l'obligation scolaire) ;
- chaque semaine, de 2 jours de repos consécutifs ;
- d'une pause d'au moins 30 minutes après chaque période de travail ininterrompue qui ne peut être supérieure à 4 h 30.

Toutefois, à l'occasion des travaux saisonniers de récolte, pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, il est permis de déroger à la règle des 2 jours consécutifs, à la condition qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de 36 heures consécutives.

La durée du travail des jeunes travailleurs est limitée à :

- 7 heures par jour ;
- 35 heures par semaine.

Cependant, pour les mineurs de moins de 15 ans et de plus de 14 ans accomplissant des périodes de formation en entreprise dans le cadre de l'enseignement par alternance ainsi que pour ceux effectuant des travaux légers pendant les vacances scolaires, la durée de travail est limitée à 32 heures par semaine.

### 3. Interdiction du travail de nuit

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que pour les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en entreprise dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

La période d'interdiction du travail de nuit s'étend de 20 heures à 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans, de 22 heures à 6 heures pour les jeunes de plus de 16 ans.

## Article 71

### *Hygiène et sécurité*

Les employeurs et les salariés sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

De surcroît le salarié doit se conformer aux consignes de sécurité et utiliser le matériel de protection approprié qui est mis à sa disposition.

### Sécurité

Compte tenu de la nature des activités de l'établissement, les employeurs doivent procéder à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs conformément aux dispositions du code du travail, transcrite dans un document unique.

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

Ils doivent s'assurer notamment :

- que les tracteurs agricoles et forestiers à roues soient munis d'un dispositif homologué destiné à protéger le conducteur contre les risques encourus en cas de renversement accidentel de l'engin ;
- que les éléments mobiles de transmission d'énergie ou de mouvements des équipements de travail présentant des risques de contact mécanique pouvant entraîner des accidents soient équipés de protecteurs ou de dispositifs appropriés empêchant l'accès aux zones dangereuses ou arrêtant, dans la mesure où cela est techniquement possible, les mouvements d'éléments dangereux avant que les travailleurs puissent les atteindre ;
- que les arbres de transmission de puissance soient équipés de protecteurs homologués. Leur bon état doit faire l'objet de vérifications périodiques au minimum une fois par an, par une personne qualifiée, interne ou externe, sous la responsabilité de l'employeur ;
- que tous moyens de protection individuelle appropriés tels que chaussures, gants, masques, lunettes de sécurité etc., soient mis à la disposition des travailleurs lorsqu'ils sont appelés à effectuer des travaux dangereux, salissants ou insalubres (meulage, soudure, etc.) afin de les protéger contre les risques existants (brûlure, projection de matière, écrasement, etc.) ;
- de la bonne utilisation des équipements de protection individuelle (EPI), de leur utilisation effective ; ils doivent les fournir gratuitement, en assurer l'hygiène, l'entretien, les réparations

et le remplacement, informer les utilisateurs des risques contre lesquels l'EPI les protège, des conditions et consignes d'utilisation, et les faire bénéficier d'un entraînement au port de ces EPI et d'une formation adéquate renouvelée aussi souvent que nécessaire ;

- que conformément aux dispositions du code du travail, lorsque les travailleurs sont exposés aux intempéries en raison des conditions d'exécution du travail des moyens de protection individuelle tels que cirés, imperméables et bottes soient mis à leur disposition ;
- que pour toute utilisation de produits antiparasitaires les dispositions du décret n° 87-361 du 27 mai 1987 sont strictement observées ;
- que les dispositions de l'arrêté du 28 mars 1979 à l'occasion des interventions effectuées sur les accumulateurs de matière sont strictement respectées.

Il est de plus recommandé de mettre des appareils de contention à la disposition des salariés amenés à manipuler des animaux.

Les numéros de téléphone de première urgence doivent être affichés dans l'entreprise : pompiers, SAMU, médecin.

Enfin, une trousse de première urgence doit être disponible sur l'exploitation.

### Hygiène

Les équipements d'hygiène doivent être mis à disposition du personnel :

- W.-C. : 1 cabinet d'aisance et 1 urinoir pour 20 hommes ; 2 cabinets d'aisance pour 20 femmes ;
- 1 lavabo : pour 10 salariés au plus ;
- douche à température réglable, dans les établissements effectuant des travaux insalubres ou salissants prévus par l'arrêté du 3 octobre 1985. Par dérogation, dans les établissements où sont occupés au plus 10 salariés et lorsque lesdits travaux sont effectués à titre occasionnel, l'employeur est tenu de fournir aux salariés les moyens de procéder à un nettoyage corporel au lieu et place des douches. Toutefois, sur avis du médecin du travail, l'inspecteur du travail peut exiger la mise à disposition de douches ;
- armoire-vestiaire : 1 par salarié.

L'effectif pris en compte est le nombre de salariés travaillant simultanément dans l'entreprise.

Le logement mis à la disposition des salariés agricoles doit répondre aux règlements d'hygiène et de salubrité en vigueur.

## Article 72

### *Médecine du travail*

Dans le cadre de leur obligation de sécurité, les employeurs sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la médecine du travail.

Examen médical d'embauche :

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical effectué avant l'embauche.

En tout état de cause, il doit être réalisé au plus tard dans le délai de 90 jours suivant la prise de fonction. Ce délai est ramené à trente jours pour les travailleurs mineurs de 18 ans ou affectés à des travaux comportant des risques spéciaux ou reconnus handicapés.

Une visite d'embauche est également obligatoire pour les salariés saisonniers embauchés pour une durée minimum égale à 45 jours de travail effectif, sauf s'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical.

Examen périodique :

La périodicité des visites médicales destinées à s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail est en principe de 30 mois.

Elle est ramenée à 12 mois pour les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale.

Le médecin du travail demeure cependant seul juge de la nature et de la fréquence des examens médicaux en la matière.

Examen de préreprise :

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole.

Au cours de la visite de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;

2° Des préconisations de reclassement ;

3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Examen de reprise :

Une visite de reprise doit avoir lieu dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours lorsque le salarié a été absent pour cause de :

- maladie non professionnelle pendant deux mois ou un mois pour celui soumis à surveillance médicale spéciale ;
- accident du travail pendant un mois ou quinze jours pour celui soumis à surveillance médicale spéciale ;
- maladie professionnelle ;
- congé maternité.

L'examen de reprise a pour objet :

a) De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;

b) De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;

c) D'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;

d) De préciser en tant que de besoin les conditions d'une formation à la sécurité adaptée à la situation des intéressés.

Examen d'étape :

Tout salarié en situation effective de travail bénéficie, à l'âge de 50 ans, d'un examen médical destiné à établir le bilan de son exposition à des risques professionnels.

Conformément au décret n° 2004-782 du 29 juillet 2004 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris celui utilisé pour les déplacements, est, soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

## TITRE XIV

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres sous réserve des mesures particulières ci-après.

## Article 73

### *Classification des emplois*

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres sous réserve des mesures particulières ci-après :

CLASSIFICATION	DÉFINITION DES EMPLOIS	QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition
Cadre d'exploitation Coefficient 300 Niveau 1	Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués.  Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.  Il peut embaucher suivant les directives de son employeur ou son supérieur hiérarchique.  Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.  Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyses et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.	Chef de culture Responsable élevage Chef d'exploitation
Cadre de direction Coefficient 400 Niveau 2	Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise.  Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.  Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.  Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.	Directeur Régisseur

N.B. – Ce niveau d'emplois correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.

## Article 74

### *Période d'essai*

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Pour une embauche réalisée à l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'étude, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

#### 1. Salariés en contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai ne peut excéder 4 mois renouvelables une fois.

La rupture de l'engagement pendant la période d'essai donne lieu à l'observation d'un délai de prévenance fixé à :

Pour l'employeur :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Pour le salarié :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures au-delà.

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger, renouvellement inclus, les durées maximales de période d'essai.

#### 2. Salariés à contrat à durée déterminée

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initiale prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas.

L'employeur qui souhaite mettre fin à la période d'essai respecte les délais de prévenance suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures au-delà.

### **Article 75**

#### *Durée du travail*

Conformément à l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, le personnel d'encadrement, hormis les cadres dirigeants, bénéficie de la réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires.

L'accord national prévoit des dispositions particulières en fonction d'une classification générale comprenant 3 catégories de cadres :

- cadres dirigeants ;
- cadres occupés selon l'horaire collectif ;
- cadres organisant leur temps de travail.

La catégorie « cadres dirigeants » de l'accord national correspond à la catégorie « cadre de direction » – Niveau 2 – telle que définie à l'article 73. Toutefois, la qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant.

Les catégories « cadres occupés selon l'horaire collectif » et « cadres organisant leur temps de travail » de l'accord national correspondent à la catégorie « cadres d'exploitation » - Niveau 1 – telle que définie à l'article 73.

### **Article 76**

#### *Rémunération*

La rémunération des cadres est composée d'un salaire fixe mensuel basé sur la durée légale du travail et d'une prime d'intéressement telle que prévue à l'article 77, sauf accord d'entreprise plus favorable.

Les heures supplémentaires sont majorées dans les mêmes conditions que pour les autres salariés, à l'exclusion des cadres dirigeants rémunérés sur une base forfaitaire.

## **Article 77**

### *Prime d'intéressement*

Une prime d'intéressement est allouée aux cadres des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> niveaux, ayant au minimum une année civile de présence dans l'exploitation, fixée au minimum à trois mois de salaire par an du minimum de la grille conventionnelle.

## **Article 78**

### *Avantages en nature*

Lorsque le poste de travail l'exige et que l'employeur demande à son salarié d'habiter sur place, le logement est accordé gratuitement.

A la fin du contrat, le logement devra être libéré sous un délai maximum de 1 mois.

## **Article 79**

### *Prime d'ancienneté*

Les cadres remplissant les conditions requises d'ancienneté perçoivent une prime mensuelle calculée comme suit :

- après 3 ans d'ancienneté : 3 % ;
- après 6 ans d'ancienneté : 5 % ;
- après 10 ans d'ancienneté : 7 %,

du salaire brut hors primes et avantages en nature du niveau intéressé.

## **Article 80**

### *Congé maladie. – Régime de prévoyance*

En cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, le salarié percevra l'équivalent de son salaire net d'activité en cumulant les indemnités journalières (IJ) de base de la MSA et les indemnités journalières complémentaires de la CPCEA ou à la charge de l'employeur lui-même.

- dès le 8<sup>e</sup> jour d'arrêt pour la maladie ou accident de la vie privée ;
- dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt pour accident du travail, maternité ou maladie professionnelle.

Les indemnités journalières sont versées au maximum jusqu'à la mise en invalidité du bénéficiaire, c'est-à-dire au maximum pendant 3 ans. Ensuite, la CPCEA verse une pension d'invalidité trimestrielle jusqu'à l'âge de la retraite.

La convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée par ses avenants, complète le régime prévoyance avec notamment les garanties collectives de prévoyance suivantes :

- le capital décès ;
- la rente de conjoint ;
- la rente d'éducation ;
- l'incapacité de travail : indemnités journalières – invalidité.

## **Article 81**

### *Délai-congé ou préavis*

Sauf accord écrit entre les parties, la cessation du contrat à durée indéterminée est précédée, en dehors de la période d'essai, d'un délai-congé réciproque fixé à 3 mois. Ce délai est réduit à 2 mois en cas de départ volontaire du cadre à la retraite.



Pendant la durée du préavis de licenciement, les cadres ont droit à une absence payée pour rechercher un nouvel emploi de 3 jours par mois de préavis effectué, éventuellement fractionnables par demi-journées.

## **Article 82**

### *Indemnité de licenciement*

Il est alloué aux cadres congédiés, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis et calculée comme suit :

- 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte de 1 à 3 ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte plus de 3 ans d'ancienneté.

## **Article 83**

### *Départ et mise à la retraite*

#### 1. Départ à la retraite

Tout cadre souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
  - ancienneté inférieure à six mois : 8 jours ;
  - ancienneté égale ou supérieure à six mois : 1 mois ;
  - ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.
- a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :
  - 1 mois de salaire de l'année en cours après 10 ans d'ancienneté ;
  - 2 mois de salaire de l'année en cours après 15 ans d'ancienneté ;
  - 3 mois de salaire de l'année en cours après 20 ans d'ancienneté ;
  - 4 mois de salaire de l'année en cours après 30 ans d'ancienneté.

#### 2. Mise à la retraite

A partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- trois mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé, ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69<sup>e</sup> anniversaire ;
- à compter du 70<sup>e</sup> anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de services continus supérieure à 6 mois.

Le salarié a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte de 1 à 3 ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte plus de 3 ans d'ancienneté.



Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié sur le salaire moyen brut des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte au *pro rata temporis*.

## TITRE XV

### DISPOSITIONS FINALES

#### Article 84

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) seront déposés à la DIRECCTE.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La présente convention ne sera applicable qu'à compter de son extension.

Fait à Mont-de-Marsan, le 13 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8832. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
(Haute-Loire et Lozère)  
(11 août 1982)**

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,  
*Journal officiel* du 20 janvier 1983)

---

**AVENANT N° 81 DU 25 JANVIER 2016  
RELATIF AUX DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

NOR : AGRS1697294M  
IDCC : 8832

---

Entre

FDSEA de la Haute-Loire

FDSEA de la Lozère

FDCUMA de la Haute-Loire

FDCUMA de la Lozère

UNIPHOR

UR des entrepreneurs des territoires d'Auvergne

D'une part, et

CGT-FO des salariés en agriculture de la Haute-Loire

CGT-FO des salariés en agriculture de la Lozère

UD CFTC de la Haute-Loire

UD CFTC de la Lozère

SGA CFDT de la Haute-Loire

SGA CFDT de la Lozère

UD CFE-CGC de la Haute-Loire

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

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

A l'article 1<sup>er</sup>, les alinéas 2 et 4 sont abrogés.

**Article 2**

A l'article 7, l'alinéa 4 est remplacé comme suit :

« En tout état de cause, la commission mixte se réunit sans formalité préalable courant janvier de chaque année. Toutefois, lorsque le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) a augmenté, la commission mixte se réunit également sans formalité préalable. »

### Article 3

L'article 17 est abrogé.

### Article 4

A l'article 18, au paragraphe « Durée de la période d'essai », le dernier alinéa est remplacé comme suit : « Cette période d'essai sera mentionnée dans le contrat de travail et pourra être renouvelée une fois ».

### Article 5

L'article 19 est remplacé comme suit :

#### « Article 19

#### *Durée du contrat de travail*

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée est régi par les articles L. 1241-1 et suivants du code du travail. Il peut notamment être conclu un tel contrat pour l'un des motifs suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

6° Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

7° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié. »

## Article 6

L'article 21 est remplacé comme suit :

### « Article 21 *Salarié saisonnier*

Le salarié saisonnier est celui qui est embauché pour effectuer des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques. »

L'article 21 *bis* est abrogé.

## Article 7

L'article 27 est remplacé comme suit :

### « Article 27 *Salaire des apprentis*

Le salaire minimum perçu par l'apprenti et prévu à l'article L. 6222-27 du code du travail est fixé comme suit :

a) Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- 31 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 41 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 53 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

b) Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- 44 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 52 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 65 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

c) Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

- 53 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 61 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 78 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la troisième année d'exécution du contrat.

Les prestations versées en nature (nourriture et logement) viennent en déduction du salaire de l'apprenti sur la base de 75 % du montant fixé pour les autres salariés.

En tout état de cause, la déduction opérée ne peut excéder, chaque mois un montant égal au 3/4 du salaire.

Cette modification s'applique à tous les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1995. »

## Article 8

L'article 29 est abrogé.

## Article 9

L'article 31 est remplacé comme suit :

### « Article 31 *Prime de fin de contrat*

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Cette prime de précarité est due sauf exceptions définies à l'article L. 1243-10 du code du travail.

La prime de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

2° les emplois à caractère saisonniers définis à l'article 21 de la présente convention ;

3° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

4° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

5° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure. ».

L'article 31 *bis* est abrogé.

### **Article 10**

A l'article 34, le paragraphe « Logement » est remplacé par le texte suivant :

#### **« Logement**

Le logement mis à la disposition des salariés agricoles (art. L. 716-1 du code rural) doit répondre aux conditions minima d'hygiène et de sécurité fixées par les articles R. 716-1 et suivants du code rural relatifs à l'hébergement des travailleurs agricoles.

Le droit d'occupation du logement est strictement lié au contrat de travail.

Le prix d'une chambre meublée est fixé mensuellement à huit fois le minimum garanti (MG).

A défaut d'évaluation par les parties et d'une mention expresse dans le contrat de travail écrit, le prix du logement est fixé comme suit, par pièce habitable :

- meublé : 80 % du prix fixé pour la chambre meublée définie ci-dessus ;
- non meublé : 65 % du prix fixé pour la chambre meublée définie ci-dessus. »

### **Article 11**

L'article 35 est remplacé comme suit :

#### **« Article 35**

##### **Prime d'ancienneté**

Une prime mensuelle d'ancienneté, calculée sur le salaire brut, est versée à tout salarié sur les bases suivantes :

- 2 % du salaire après 2 ans de services continus chez l'employeur ;
- 4 % du salaire après 5 ans de services continus chez l'employeur ;
- 6 % du salaire après 10 ans de services continus chez l'employeur ;
- 8 % du salaire après 15 ans de services continus chez l'employeur ;
- 10 % du salaire après 20 ans de services continus chez l'employeur ;
- 12 % du salaire après 25 ans de services continus chez l'employeur ;
- 15 % du salaire après 30 ans de services continus chez l'employeur. »

## **Article 12**

L'article 37 est remplacé comme suit :

« Article 37

*Primes diverses*

Les salariés pourront bénéficier de primes négociées librement entre les parties. »

## **Article 13**

L'article 42 est remplacé comme suit :

« Article 42

*Définition et paiement des heures supplémentaires*

Il est fait application des dispositions étendues au chapitre VII de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié par ses avenants.

Sous réserve des dispositions des articles L. 713-2 et suivants du code rural, pour les ouvriers non permanents dont la durée d'emploi est inférieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées chaque jour : sont considérées comme heures supplémentaires majorées à 25 %, celles effectuées au-delà de 8 heures et majorées à 50 %, celles effectuées au-delà de 9 heures.

Pour les ouvriers à temps partiel, les heures complémentaires sont décomptées comme suit :

Chacune des heures complémentaires effectuées :

- entre la durée fixée au contrat et le dixième de cette durée, donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- au-delà du dixième de la durée prévue au contrat, donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée fixée par un avenant provisoire au contrat de travail, sont systématiquement majorées de 25 %. »

## **Article 14**

Le premier alinéa de l'article 44 « Travail de nuit » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour les jeunes de moins de 16 ans, tout travail est interdit entre 20 heures et 6 heures. »

## **Article 15**

L'alinéa 3 de l'article 45 est modifié comme suit :

« Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, sous réserve des dispositions des articles L. 714-1 et R. 714-4 du code rural qui soumettent à autorisation les dérogations au repos dominical et suivant l'une des modalités suivantes :

- un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois. »

## Article 16

A l'article 51, le paragraphe *b* est modifié comme suit :

« *b*) Une autorisation d'absence non rémunérée de trois jours sera accordée dans des circonstances fortuites telles que :

- incendie touchant les biens des salariés ;
- maladie ou accident dûment constaté du conjoint ;
- décès d'un enfant, d'un ascendant ou des collatéraux. »

## Article 17

L'article 58 est abrogé.

## Article 18

A l'annexe I, « Classification des emplois », le paragraphe I « Personnel d'exécution » est remplacé comme suit :

### « I. – Personnel d'exécution

La classification des emplois est établie par cette annexe qui détermine les différents niveaux hiérarchiques de la classification des ouvriers, et des employés occupés par les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention.

Dans tous les cas, et pour chaque niveau, l'emploi peut exiger les connaissances et les capacités requises pour les niveaux inférieurs.

De même, chaque emploi peut comporter plusieurs tâches d'un niveau hiérarchique inférieur.

Par ailleurs, tout salarié ne peut refuser d'accomplir occasionnellement des tâches correspondant à une classification supérieure sans pour cela prétendre à la rémunération de cette classification. Toutefois, ces tâches ne pourront dépasser une durée de trois jours par période de 30 jours consécutifs. Lorsque le dépassement est supérieur à 3 jours sur cette période, la rémunération de ce dépassement ne peut être inférieure au salaire conventionnel correspondant à la tâche accomplie.

La classification des emplois non-cadres dans les exploitations et entreprises agricoles de champ d'application de la présente convention est établie comme suit :

- niveau 1 : emploi d'exécution ;
- niveau 2 : emploi spécialisé ;
- niveau 3 : emploi qualifié ;
- niveau 4 : emploi hautement qualifié.

### Niveau 1 – Emploi d'exécution

#### Echelon 1 : coefficient 100

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières et sans utilisation d'engins agricoles sur route ou aux champs.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative (cueillette, nettoyage, entretien abords).

Dans les structures agrotouristiques et les ateliers de transformation : emplois comportant des tâches simples sous la responsabilité de l'exploitant (plonge, aide à la préparation, nettoyage, ménage...).

Passé au coefficient 110 après 3 mois de présence dans l'établissement.

## Echelon 2 : coefficient 110

Emploi comportant des tâches sans difficultés particulières dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

Exemple de tâches relevant de cet échelon : arrachage, travaux simples élevage et culture, conduite occasionnelle de tracteurs et de matériels préréglés ou de réglage simple.

Dans les structures agrotouristiques et les ateliers de transformation : aide à la transformation de produits fermiers.

## Niveau 2 – Emploi spécialisé

### Echelon 1 : coefficient 120

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractères de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.

Exemple de tâches relevant de ce niveau : soins courant aux animaux, conduite simple de tracteur et de matériel préréglé ou réglages simples.

Dans les structures agrotouristiques et les ateliers de transformation : emplois nécessitant une polyvalence dans les tâches simples (service en salle...), le salarié étant placé sous la responsabilité directe de l'employeur.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

### Echelon 2 : coefficient 130

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

Exemple de tâches relevant de ce niveau : greffeur, vacher, porcher, berger : salarié s'occupant exclusivement d'un troupeau, soin, entretien, alimentation, reproduction.

Dans les structures agrotouristiques et les ateliers de transformation : emplois nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs opérations du procédé de l'élaboration de produits fermiers.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.



## Niveau 3 – Emploi qualifié

### Echelon 1 : coefficient 140

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

Exemple de tâches relevant de ce niveau : conduite en autonomie du matériel, application de traitement phytosanitaire sous la responsabilité de l'employeur, toutes les tâches liées à l'élevage prophylaxie, remplacement de pièces d'usure entretien périodique sous directive de l'employeur, facturation.

Dans les structures agrotouristiques et les ateliers de transformation : emplois comportant la responsabilité de tâches précises dans le cadre de l'accueil du service, de la transformation, de l'élaboration et de la commercialisation des produits fermiers.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

### Echelon 2 : coefficient 150

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

Exemple de tâches relevant de ce niveau : vacher, porcher, berger apte à la surveillance et à la conduite d'un troupeau, assure le diagnostic des pannes complexes et effectue les réparations qu'après accord de l'employeur.

Ces emplois aux échelons 1 et 2 du niveau 3 relèvent des connaissances techniques du BEPA acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Dans les structures agrotouristiques et les ateliers de transformation : salarié pouvant travailler seul, ayant la responsabilité de tâches précises concernant les activités de diversification et d'agrotourisme.

## Niveau 4 – Emploi hautement qualifié

### Echelon 1 : coefficient 160

Exécution d'emplois très qualifiés à partir d'instructions régulières et générales nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie des animaux et/ou des végétaux et des produits.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Exemple de tâches relevant de ce niveau : vacher, porcher, berger apte à la surveillance et à la conduite d'un troupeau en totale autonomie.

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel technique du bac professionnel.

#### Echelon 2 : coefficient 170

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise le process et procédure des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements de protection individuels fournis.

Il peut être conduit à faire des observations et des suggestions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel de diplôme de niveau IV tel qu'il correspond ce jour au référentiel de diplôme du bac professionnel.

Pour l'ensemble des emplois visés à la présente annexe, dans le temps restant disponible sur son horaire quotidien, le titulaire de l'emploi peut participer aux autres travaux de l'entreprise relevant des niveaux hiérarchiques inférieurs ou égaux au sien. »

#### **Article 19**

L'annexe IV est abrogée.

#### **Article 20**

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent avenant est remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales.

Fait au Puy-en-Velay, le 25 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9612. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,  
D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE,  
HARAS ET CUMA**

**(Orne)**

**(20 juillet 1977)**

(Etendue par arrêté du 25 janvier 1979,  
*Journal officiel* du 10 mars 1979)

**AVENANT N° 102 DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2016**

NOR : *AGRS1697295M*

IDCC : 9612

Entre

FDSEA de l'Orne

FDCUMA de l'Orne

D'une part, et

FGA CFDT

UD FO de l'Orne

USRAF CGT de Normandie

UR CFTC-Agri de Basse-Normandie

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 31 « Sécurité » sont modifiées comme suit :

« Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant la santé et la sécurité des travailleurs relevant de la convention collective.

En application de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Selon l'article L. 4121-2 du code du travail, l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités. Cette évaluation des risques est retranscrite dans un document unique d'évaluation des risques professionnels ;

- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l’homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l’état d’évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n’est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l’organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l’influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu’ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;
- prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

L’employeur veille à l’adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l’amélioration des situations existantes.

L’employeur met à la disposition des travailleurs, les équipements de protection individuelle appropriés et veille à leur utilisation effective. Ces équipements de protection individuelle sont fournis par l’employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant.

L’employeur met à la disposition des travailleurs les moyens d’assurer leur propreté individuelle (eau, savon, essuie-mains), notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d’aisance et, le cas échéant, des douches (art. R. 4228-1 du code du travail).

## **Article 2**

Les dispositions de l’article 35 du chapitre XIV « Délai de libération du logement » sont modifiées comme suit :

« En cas de rupture du contrat de travail, le logement doit être libéré dans les délais maxima fixés ci-dessous, sauf accord particulier entre les parties :

1. Cas du salarié qui quitte volontairement son emploi : libération des lieux dès la fin du préavis ;
2. Cas du salarié licencié pour faute grave :
  - salarié vivant seul et salarié chargé de famille : libération 15 jours après notification du renvoi ;
3. Cas du salarié licencié pour toute autre cause :
  - salarié vivant seul et salarié chargé de famille : libération à la fin du préavis.

## **Article 3**

Le présent avenant prend effet au jour de sa signature et les parties signataires en demandent l’extension.

Fait à Alençon, le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165170030-000217

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---