

Brochure n° 3608 | Convention collective nationale

IDCC : 7004 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES**

Convention collective

IDCC : 8435 | **COOPÉRATIVES FRUITIÈRES**  
**(Ain, Doubs et Jura)**  
**(29 août 2001)**

(Étendue par arrêté du 18 février 2002,  
*Journal officiel* du 24 février 2002)

**Accord de rattachement du 11 mars 2020**

relatif à la création d'une annexe à la convention collective nationale  
des coopératives agricoles laitières spécifique aux coopératives fruitières  
(Ain, Doubs, Jura)

NOR : AGRS2197058M

IDCC : 7004, 8435

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération régionale des coopératives laitières du massif jurassien ;**  
**Coop de France métiers du lait – coopération agricole laitière,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Au titre de l'IDCC 8435 :

**Fédération CFTC Agri ;**  
**FGA CFDT ;**  
**FGTA FO ;**  
**FNAF CGT ;**  
**UR CFE-CGC agroalimentaire,**

Au titre de l'IDCC 7004 :

**CFE-CGC agroalimentaire ;**  
**FGA CFDT**  
**FGTA FO ;**  
**FNAF CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Dans un contexte de restructuration des branches professionnelles initiée par les pouvoirs publics et renforcée par l'ordonnance n° 2017-1985 du 22 septembre 2017, impactant la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura de part :

- sa couverture : moins de 5 000 salariés ;
- et son champ d'application : local (Ain, Doubs et Jura).

Les partenaires sociaux de cette convention collective régionale ont décidé d'ouvrir une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (CCNCL).

Ils ont ainsi adopté une motion le 15 octobre 2018 :

- identifiant la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières comme la branche ayant le champ le plus proche de leur convention collective ;
- et s'inscrivant dans un processus de rapprochement, tout en visant, le maintien des spécificités et d'un dialogue social en région.

Le 24 octobre 2018, en réponse, les partenaires sociaux de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ont accepté la démarche de rapprochement proposée.

Les parties signataires soulignent la spécificité sectorielle des coopératives fruitières, qui se caractérise en partie par le cahier des charges de l'AOP Comté et notamment l'obligation de transformation quotidienne du lait cru, qui génère des besoins particuliers d'organisation du travail, avec en outre, une activité de vente directe fortement développée.

Elles constatent également que les deux champs conventionnels forment un ensemble économique et social cohérent.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) et ceux de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ont décidé d'engager une négociation visant leur rapprochement.

Le présent accord traduit la volonté partagée des parties de s'engager dans une démarche volontaire, constructive et de respect mutuel.

Dans la perspective d'un élargissement du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, les parties signataires ont décidé d'élaborer une annexe régissant les situations spécifiques de ces dernières, rattachée à la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières.

À cet effet, les parties signataires ont conclu un accord de méthode le 23 octobre 2019 portant sur les conditions de la négociation d'une telle annexe faisant l'objet du présent accord.

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

Conformément à l'accord de méthode du 23 octobre 2019, le présent accord de rattachement a pour objet de définir le contenu d'une annexe rattachée à la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004), spécifique aux coopératives fruitières et nécessaire à leur activité. Cette annexe reprend les dispositions spécifiques actuellement en vigueur issues de la convention collective des coopératives fruitières (IDCC 8435).

Le présent accord de rattachement définit également :

- l'élargissement du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;
- la période transitoire à l'issue de laquelle les dispositions de la convention collective des coopératives fruitières (IDCC 8435) seront abrogées et cesseront définitivement de s'appliquer ;
- les conditions dans lesquelles les parties signataires entendent favoriser le maintien d'un dialogue social en région concernant l'annexe spécifique aux coopératives fruitières.

## **Article 2 | Élargissement du champ d'application de la CCNCL aux coopératives fruitières**

Les parties signataires du présent accord conviennent d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura définies à l'article 1<sup>er</sup> du titre II du présent accord.

En conséquence, l'article 1<sup>er</sup> de la CCNCL sera mis à jour.

### **« Annexe X Dispositions spécifiques aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura**

#### **Préambule**

Suite à la restructuration des branches professionnelles initiée par les pouvoirs publics et renforcée par l'ordonnance n° 2017-1985 du 22 septembre 2017, les partenaires sociaux de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) et ceux de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ont décidé de créer la présente annexe X à la CCNCL visant à définir les dispositions conventionnelles spécifiques aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Les parties signataires soulignent la spécificité sectorielle des coopératives fruitières, qui se caractérise en partie par le cahier des charges de l'AOP Comté et notamment l'obligation de transformation quotidienne du lait cru, qui génère des besoins particuliers d'organisation du travail, avec en outre, une activité de vente directe fortement développée.

Pour bénéficier de l'AOP "Comté", les fromages doivent avoir satisfait aux dispositions prévues par le décret n° 2007-822 du 11 mai 2007 relatif à l'appellation d'origine contrôlée "Comté".

Cette AOP correspond à des spécificités :

- géographique ;
- humaines ;
- de savoir-faire du fromager ;
- de savoir-faire de l'affineur ;
- de contrôles réguliers à chaque étape de l'élaboration du comté ;
- de traçabilité du produit (origine du lait à la vente en magasin ou fromagerie).

Les fromages jurassiens sont d'authentiques témoins de l'histoire et de la culture locale. De nombreuses fruitières peuvent se visiter et permettent d'assister à la fabrication des fromages, d'où des horaires d'ouverture des fromageries et magasins variables.

La présente annexe spécifique aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura porte principalement sur les dispositions relatives aux classifica-

tions professionnelles et salaires, à l'organisation et l'aménagement du temps de travail spécifique aux coopératives salariés des coopératives laitières de l'Ain, du Doubs et du Jura, en raison de la transformation du lait cru, matière périssable, prévue par le cahier des charges des différentes AOP du massif jurassien qui nécessite obligatoirement un traitement journalier. De plus, la saisonnalité liée à la production de lait impose des aléas difficilement prévisibles dans l'organisation du travail. En outre, les fromageries fromagères sont dépendantes du tourisme, ce qui engendre également une activité fluctuante (amplitude d'horaire même le week-end).

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

La présente annexe a pour objet de fixer les conditions particulières de travail applicables dans les coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, dérogeant aux dispositions de la CCNCL ayant le même objet.

La convention collective nationale des coopératives laitières (IDCC 7004) s'applique à toutes les coopératives laitières y compris les coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (anciennement IDCC 8435). Les dispositions particulières détaillées ci-dessous s'appliquent uniquement aux coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, définies ci-après (anciennement visées par l'IDCC 8435).

### **Article 2 | *Champ d'application***

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

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

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

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

- la taille de petite entreprise avec un personnel pouvant dépasser 10 salariés par le biais des regroupements de coopératives ou par extension des apporteurs ;
- l'apport du lait par les agriculteurs le matin et/ou le soir mais aussi le ramassage par les coopératives qui ont évolué vers cette solution ;
- une zone de collecte peu étendue qui peut évoluer en fonction des regroupements de coopératives ;
- un type de fabrication de fromages au lait cru, notamment comté, gruyère, emmental, morbier, Mont-d'Or, bleu de Gex, tomme et raclette.

## Chapitre I<sup>er</sup> Classifications des emplois

### Article 3 | *Classifications des emplois*

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

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

La classification des emplois est la suivante.

#### Article 3.1 | Catégorie des ouvriers et employés

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

##### Article 3.1.1 | *Chauffeur*

Le métier de chauffeur comprend la classification suivante :

##### **Chauffeur livreur : coefficient 220**

Sa mission comprend notamment :

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

##### **Chauffeur ramasseur préleveur : coefficient 220**

Sa mission comprend notamment :

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

### **Chauffeur ramasseur préleveur de nuit : coefficient 250**

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

Cependant, son horaire habituel de travail commence et/ou se termine sur la plage horaire de nuit définie à l'article 7.3.1.

#### **Article 3.1.2 | Saleur-caviste**

Le métier de saleur-caviste comprend la classification suivante :

##### **Saleur-caviste : coefficient 220**

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

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

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

#### **Article 3.1.3 | Vendeur**

Le métier de vendeur comprend la classification suivante :

##### **Vendeur 1<sup>er</sup> niveau : coefficient 200**

Ses missions sont les suivantes notamment :

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

##### **Vendeur 2<sup>e</sup> niveau : coefficient 220**

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

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

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

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

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

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

### **Article 3.1.4 | Secrétaire-trésorier**

Le métier de secrétaire-trésorier comprend la classification suivante :

#### **Secrétaire-trésorier : coefficient : 240**

Ses missions sont les suivantes notamment :

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

### **Article 3.1.5 | Aide-fromager**

Le métier d'aide-fromager comprend la classification suivante :

#### **Aide-fromager 1<sup>er</sup> niveau : coefficient : 200**

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

#### **Aide-fromager 2<sup>e</sup> niveau : coefficient : 220**

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

#### **Aide-fromager 3<sup>e</sup> niveau : coefficient : 240**

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

### **Article 3.1.6 | Agent de propreté/entretien**

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

#### **Agent de propreté/entretien : coefficient 200**

Sa mission comprend notamment :

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

### **Article 3.2 | Catégorie des techniciens et agents de maîtrise**

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

#### **Article 3.2.1 | Responsable de magasin**

Le métier de responsable de magasin comprend la classification suivante :

#### **Responsable de magasin : coefficient 260**



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

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

### **Article 3.2.2 | Fromager en second**

Le métier de fromager en second comprend la classification suivante :

#### **Fromager en second débutant : coefficient 280**

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

- des travaux en fromagerie, inhérents directement ou indirectement à la transformation du lait ;
- des travaux de soins des fromages en cave ;
- du remplacement du maître-fromager pendant les périodes de congés et de repos hebdomadaires, de manière à assurer une autonomie de fonctionnement et une activité continue de l’outil de travail ;
- d’assurer, les jours de présence du maître-fromager, une complémentarité sur les tâches de fabrication ;
- le cas échéant, la conduite du camion de ramassage, le ramassage du lait et le prélèvement des échantillons nécessaires aux analyses de lait, conformément aux responsabilités visées à l’article 3.1.1 à l’égard des chauffeurs ramasseurs préleveurs.

#### **Fromager en second confirmé : coefficient 300**

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

L’ancienneté s’apprécie au sein d’une ou de plusieurs fruitières entrant dans le champ de la présente annexe et sur présentation du (ou des) certificat(s) de travail.

### **Article 3.3 | Catégorie des cadres**

#### **Article 3.3.1 | Cadre-fromager**

Le métier de cadre-fromager comprend la classification suivante :

#### **Cadre-fromager : coefficient 380**

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

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

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



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

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

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

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

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

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

### **Article 3.3.2 | *Maître-fromager cadre-dirigeant***

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

#### **Maître-fromager cadre-dirigeant : coefficient 400**

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

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

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

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

## Chapitre II Durée du travail

Les dispositions définies ci-après permettent aux coopératives fruitières (essentiellement des TPE) et à leurs salariés de disposer notamment d'une synthèse des dispositions légales sur la durée du travail.

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

### Article 4 | *Durées maximales et repos*

#### Article 4.1 | Durée maximale quotidienne et hebdomadaire

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

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

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

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

#### Article 4.2 | Repos quotidien et hebdomadaire

Le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives minimum.

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

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

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

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

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

### Article 5 | *Travail à temps plein*

#### Article 5.1 | Activité régulière

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

## Article 5.2 | Aménagement du temps de travail

### Article 5.2.1 | *Cycle de 9 semaines au plus*

L'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.

L'employeur informe et consulte préalablement, s'il existe, le CSE de cet aménagement.

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

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

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

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

### Article 5.2.2 | *Annualisation*

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

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

L'employeur informe et consulte préalablement, s'il existe le CSE de cet aménagement.

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

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

L'employeur établit un programme annuel indicatif de la variation de la durée du travail ; ce programme est soumis pour avis avant sa première mise en œuvre au CSE, s'il existe.

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

Toute modification de ce programme fait également l'objet d'une consultation de la même instance, si elle existe.

Les salariés sont prévenus des changements de durée ou d'horaires de travail dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. En cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées, ce délai est réduit à 1 journée.

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

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

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

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

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

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

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

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures par semaine calculée sur la durée du contrat si elle est inférieure à 12 mois.

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

### **Article 5.2.3 | *Modulation***

Une même entreprise peut choisir d'appliquer des modalités différentes prévues aux articles 5.1, 5.2.1 et 5.2.2 de la présente annexe suivant ses domaines d'activités (ramassage, production, affinage, commercialisation, administratif).

### **Article 5.3 | Heures supplémentaires et contingent annuel**

#### **Article 5.3.1 | *Heures supplémentaires***

Selon les modalités d'organisation du temps de travail prévues aux articles 5.1, 5.2.1 et 5.2.2 de la présente convention (annexe) appliquées dans l'entreprise, constituent respectivement des heures supplémentaires :

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

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

### **Article 5.3.2 | *Contingent annuel***

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

Les heures effectuées dans le cadre du contingent d'heures supplémentaires et celles le dépassant éventuellement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du CSE s'il existe.

### **Article 5.3.3 | *Repos compensateur de remplacement***

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

La durée du repos compensateur de remplacement est fixée à :

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

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

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

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

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

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

### **Article 5.3.4 | *Contrepartie obligatoire en repos***

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

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

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

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

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

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

## **Article 6 | Travail à temps partiel**

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

### **Article 6.1 | Seuil minimum du temps partiel et organisation**

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

Les salariés en dessous du minimum de 24 heures hebdomadaire ont leurs horaires regroupés en demi-journées régulières notamment pour favoriser le cumul d'emploi des salariés à temps partiel et comporter au minimum 2 heures.

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 6.2 | Avenant temporaire complément d'heures**

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

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

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

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



## Article 6.3 | Recours aux heures complémentaires

### Article 6.3.1 | *Délai de prévenance*

Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. Ce délai sera réduit à 1 jour en cas de circonstances justifiées, par exemple l'absence inopinée d'un collègue.

### Article 6.3.2 | *Limites du recours*

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

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

## Article 7 | *Travail de nuit*

### Article 7.1 | Justification du recours au travail de nuit

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

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

### Article 7.2 | Travailleurs de nuit

#### Article 7.2.1 | *Définition*

Est un travailleur de nuit tout salarié qui accomplit :

- soit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 20 heures et 5 heures ;
- soit au moins 270 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs à partir de la date d'entrée, dans la plage horaire comprise entre 20 heures et 5 heures. Pour les salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif, l'information relative à la mise en œuvre du travail de nuit précisera les modalités de suivi et de décompte des heures de nuit.

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

#### Article 7.2.2 | *Adaptation et limitation de la durée du travail effectif*

Conformément aux articles L. 3121-4 et L. 3122-5 du code du travail, compte tenu de la spécificité des activités de collecte du lait, de transformation fromagère et des contreparties prévues, la durée quotidienne de travail des travailleurs de nuit pourra



être portée à 9 heures. Elle pourra toutefois être portée à 10 heures au maximum trois fois par semaine et 13 semaines par an, notamment pour faire face à des aléas.

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

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

En cas d'application de ces dispositions, les entreprises appliqueront les modalités de l'article L. 3122-8 du code du travail.

### **Article 7.2.3 | Renforcement de la protection des travailleurs de nuit**

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

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

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

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

Le médecin du travail peut également demander par écrit l'affectation temporaire à un poste de jour, s'il constate que le poste de nuit est incompatible avec son état. Dans ce cas, cette affectation peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de congé pour une durée n'excédant pas 1 mois.

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

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

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

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

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

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé préalablement à son affectation sur un poste de nuit. Il bénéficie également d'un suivi individuel régulier de son état de santé dont la périodicité est fixée par le médecin du travail.

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

le salarié refuse le reclassement proposé, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-11 du code du travail.

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

La considération de sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

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

#### **Article 7.2.4 | Repos pour travail de nuit**

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

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

Ces dispositions concernent uniquement les travailleurs de nuit tels que définis à l'article 7.2.1. Ce repos sera pris dans un délai de 1 an à partir de l'acquisition du droit.

#### **Article 7.2.5 | Pauses obligatoires**

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

### **Article 7.3 | Travailleurs effectuant exceptionnellement des heures de nuit**

#### **Article 7.3.1 | Définition**

Est considéré comme travailleur effectuant exceptionnellement des heures de nuit le salarié qui est amené à effectuer des heures comprises dans la plage horaire 20 heures – 5 heures mais qui ne remplit pas les conditions pour être travailleur de nuit définies à l'article 7.2.1 de la présente annexe.

#### **Article 7.3.2 | Repos**

Les heures de nuit du travailleur effectuant exceptionnellement du travail la nuit donnent droit à un repos. La durée de ce repos est fixée à 15 minutes de repos par heure effectuée dans la plage horaire 20 heures – 5 heures. Ce repos peut être remplacé par une majoration définie à l'article 8.6 après accord entre les parties. Ce repos sera pris dans un délai de 4 mois.

## **Chapitre III Salaires et accessoires du salaire**

Les articles 8, 9 et 10 de la présente annexe ne concernent pas les, cadres-fromagers et maîtres-fromagers cadre-dirigeants relevant respectivement des coefficients, 380 et 400, pour lesquels les salaires et accessoires du salaire font l'objet de dispositions spécifiques dans l'article 11 "Salaire et accessoires du salaire des cadres-fromagers et maîtres-fromagers cadres-dirigeants".

### **Article 8 | Modes de rémunération**

#### **Article 8.1 | Salaire minimum**

Les salariés employés par la coopérative devront percevoir au minimum la rémunération afférente au coefficient 200 à l'exclusion de certains contrats aidés ou en alter-

nance soumis à des dispositions légales spécifiques, notamment les contrats de professionnalisation, les contrats d'apprentissage.

### Article 8.2 | Rémunération mensuelle

La rémunération sera fixée sur la base d'un taux horaire correspondant au coefficient défini par la classification des emplois définie au chapitre I<sup>er</sup> de la présente annexe, multiplié par le nombre d'heures fixées au contrat de travail.

*Grille des salaires en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019*

*(En euros.)*

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
200	10,03	1 521,25
220	10,60	1 607,70
240	10,84	1 644,10
250	11,27	1 709,32
260	11,46	1 738,14
280	11,70	1 774,54
300	12,26	1 859,47

### Article 8.3 | Majoration des heures supplémentaires

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

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires soit de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure de travail hebdomadaire ;
- 50 % à partir de la 9<sup>e</sup> heure supplémentaire soit à partir la 44<sup>e</sup> heure de travail hebdomadaire.

### Article 8.4 | Majoration des heures complémentaires

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

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

### Article 8.5 | Heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire complément d'heures

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

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

### Article 8.6 | Majoration des heures de nuit

Pour les travailleurs effectuant exceptionnellement des heures de nuit définies à l'article 7.3 de la présente annexe, les heures de nuit comprises entre 20 heures et 5 heures ouvrent droit à une majoration de 25 %.

Pour les travailleurs de nuit, dans le cas où le seuil défini à l'article 7.2.1 de 270 heures par an est appliqué, la régularisation de la majoration s'effectuera à la fin de la période de référence de 12 mois.

### **Article 8.7 | Majoration des heures de dimanche et jours fériés**

Les heures effectuées le dimanche et les jours fériés légaux sont majorées de 100 %. Lorsqu'un jour férié ordinaire est travaillé, les heures de travail accomplies sont majorées de 100 % du salaire de base.

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

### **Article 9 | Prime d'ancienneté**

#### **Article 9.1 | Définition**

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

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

#### **Article 9.2 | Modalités de mise en œuvre de la prime d'ancienneté**

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

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

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

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

### **Article 10 | Prime de fin d'année**

Une prime de fin d'année est accordée au salarié après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette prime est versée avec le salaire de décembre.

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

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

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

- de la rémunération liée aux heures supplémentaires et complémentaires ;
- de la prime de fin d'année et de toutes autres primes ou avantages pratiqués dans l'entreprise ayant le même caractère ou la même nature qu'elles qu'en soient la dénomination ou les modalités de répartition ;
- de la valeur des avantages en nature ;

- des indemnités complémentaires aux prestations du régime légal de sécurité sociale, sauf reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident du travail.

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

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

## **Article 11 | Salaire et accessoires du salaire des cadres-fromagers, maîtres-fromagers cadres-dirigeants**

### **Article 11.1 | Salaire minimum et rémunération mensuelle**

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

### **Article 11.2 | Cadres-fromagers**

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

*Grille de salaire en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019*

*(En euros.)*

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
380	17,60	2 669,39

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

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

### **Article 11.3 | Maîtres-fromagers cadres-dirigeants**

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

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

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

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

### **Article 11.4 | Majoration des heures supplémentaires**

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

Les cadres-fromagers bénéficient des modalités suivantes :

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

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires soit de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure de travail hebdomadaire ;
- 50 % à partir de la 9<sup>e</sup> heure supplémentaire soit à partir de la 44<sup>e</sup> heure de travail hebdomadaire.

## **Chapitre IV Rupture du contrat de travail**

### **Article 12 | *Préavis en cas de licenciement ou de démission***

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

- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non-cadre est fixé à 1 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est supérieure à 6 mois et inférieure à 2 années ;
- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non-cadre est fixé à 2 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à 2 années ;
- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 2 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est inférieure à 2 années ;
- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 4 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à 2 années ;
- le préavis en cas de démission d'un salarié non-cadre est fixé à 1 mois ;
- le préavis en cas de démission d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 4 mois.

## **Chapitre V Dispositions en vue de favoriser un maintien du dialogue social en région**

### **Article 13 | *Dispositions en vue de favoriser un maintien du dialogue social en région***

Les parties signataires rappellent que les dispositions de la présente annexe X pourront être révisées par avenant conformément aux dispositions légales en vigueur. Seules les organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives dans le champ de la CCNCL pourront signer ces éventuels avenants.

Les parties signataires soulignent leur volonté de contribuer au maintien et au développement d'un dialogue social constructif au niveau régional, soit au plus près du terrain. À cet effet, les réunions de la CPPNI de la coopération laitière, dont l'ordre du jour portera sur l'annexe X définie au présent accord, auront lieu en région. Ces réunions pourront se tenir selon les usages en vigueur en région. Elles auront lieu au moins une fois par an notamment sur les salaires minima conventionnels définis au chapitre III de la présente annexe.

Lors de ces réunions, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ de la CCNCL organiseront leur représentation dans les conditions suivantes :

- pour le collège salarié, un représentant régional de chaque organisation syndicale représentative pouvant être assisté d'un salarié de fruitière fromagère, adhérent de son organisation syndicale.

Les salariés des coopératives fruitières fromagères, désignés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions de la CPPNI, dont l'ordre du jour portera sur l'annexe X, bénéficieront d'une autorisation d'absence de leur employeur après l'avoir prévenu au moins 10 jours à l'avance.

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

- pour le collège employeurs, un nombre de représentants régionaux (dont la FRCL du massif jurassien) au plus égal à celui du collège des salariés. »

### **Article 3 | Durée. Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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 son arrêté d'extension.

### **Article 4 | Dispositions temporaires**

Les dispositions du présent accord (dont son titre II) entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

En conséquence, les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (anciennement visées par l'IDCC 8435) disposeront d'un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour se mettre progressivement en conformité avec les dispositions de la CCNCL (IDCC 7004).

À l'issue de ce délai, l'ensemble des dispositions de la CCNCL, dont l'annexe X prévue par le présent accord, s'appliqueront aux coopératives fruitières visées par le présent accord et les dispositions de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) cesseront de produire leurs effets.

Pendant ce délai de transition, l'ensemble des dispositions de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) continueront de s'appliquer.

Les partenaires sociaux de la convention collective des coopératives fruitières se réuniront pour :

- définir le calendrier de mise en conformité progressive avec les dispositions de la CCNCL ;
- étudier les modalités d'un maintien des dispositions du chapitre IX de la convention collective (IDCC 8435) ;
- fixer, dans le délai maximum de 5 ans, prévu au présent article une date d'application de l'ensemble des dispositions de la CCNCL (IDCC 7004) dont l'annexe X, aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

### **Article 5 | Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique**

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des coopératives laitières (IDCC 7004) seront mises à jour par avenant technique.

Le titre II du présent accord sera inséré à la suite de l'annexe IX de la convention collective nationale des coopératives laitières (IDCC 7004).



## **Article 6 | Révision et dénonciation**

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de demande de révision, celle-ci sera accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser et notifiée à l'ensemble des organisations représentatives.

## **Article 7 | Dépôt et demande d'extension**

Les parties signataires procèdent au dépôt et à la demande d'extension du présent accord et de l'avenant technique en résultant. Le présent accord sera déposé auprès de la Direccte Bourgogne-Franche-Comté et l'avenant technique en résultant auprès de la Direccte Île-de-France.

*Fait à Morre, le 11 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)