

Avenant n° 141 du 22 décembre 2023

NOR : AGRS2597005M

IDCC : 7001

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

Coopération agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire FGA CFDT ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des
tabacs et activités annexes FGTA FO ;**

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont décidé de réviser le texte conventionnel en modifiant les assiettes de calcul des dispositifs prévus aux articles 19 (prime d'ancienneté) et 20 (prime annuelle), en augmentant la contrepartie à la sujétion prévue à l'article 26 (temps d'habillage et déshabillage) et en modifiant les dispositions de l'article 22, créant un article 22 *bis* (prime de douche pour travaux salissants).

Les versions consolidées des textes modifiés par le présent avenant sont disponibles en annexe 1.

Article 1^{er} | *Assiettes de calcul prime d'ancienneté et prime annuelle*

Article 1.1 | *Modification de l'assiette de calcul de l'article 19 « Prime d'ancienneté »*

L'article 19 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande est modifié comme suit :

- au 1^{er} paragraphe, les mots « la rémunération conventionnelle afférente aux niveaux et échelons de classification est majorée » sont remplacés par « le salaire mensuel brut de base est majoré » ;

– au 2^e paragraphe, les mots « la rémunération conventionnelle afférente aux niveaux et échelons de classification » sont remplacés par « le salaire mensuel brut de base ».

Il est ajouté un paragraphe, à la suite des deux premiers paragraphes de l'article 19, rédigé comme suit :

« La notion de salaire mensuel brut de base à laquelle il est fait référence au présent article correspond au salaire brut de toute forme de cotisations. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié. »

Les autres dispositions de l'article visé restent inchangées.

Article 1.2 | *Modification de l'assiette de calcul de l'article 20 « Prime annuelle »*

La première phrase de l'article 20 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande est remplacé comme suit :

« La prime annuelle est égale au montant du salaire brut mensuel de base. »

Il est ajouté un paragraphe, à la suite de la première phrase de l'article 20, rédigé comme suit :

« La notion de salaire mensuel brut de base à laquelle il est fait référence au présent article correspond au salaire brut de toute forme de cotisations. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié. Pour les besoins du présent article, le salaire mensuel de base correspond à la moyenne des salaires bruts de base sur l'année de référence. »

Les autres dispositions de l'article visé restent inchangées.

Article 2 | *Augmentation de la contrepartie temps d'habillage et de déshabillage*

Le 1^{er} paragraphe de l'article 26 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande est supprimé et remplacé comme suit :

« La contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage, prévue par les dispositions des articles L. 3121-3 et L. 3121-7 du code du travail, peut être déterminée librement par accord d'entreprise. Cette négociation doit en effet être privilégiée dans la mesure du possible afin de mieux prendre en compte les spécificités de chaque entreprise. Toutefois, à défaut d'accord d'entreprise déterminant une telle contrepartie, le présent accord fixe une contrepartie sous la forme d'une indemnité d'un montant brut mensuel de 22 € pour 20 jours travaillés. »

L'article 26 paragraphe 2 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande est modifié comme suit :

Les mots « l'article L. 713-5-1 du code rural » sont remplacés par « l'article L. 3121-3 du code du travail ».

Les autres dispositions de l'article visé restent inchangées.

Article 3 | *Modification des dispositions de l'article 22 et création d'un article 22 bis*

Article 3.1 | *Modification de l'article 22 « Indemnisation des travaux pénibles, dangereux, insalubres »*

L'article 22 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande est modifié comme suit :

Au 2 de l'article 22, les mots « c) Travail particulièrement salissant » sont supprimés.

Les items « d à f » sont renumérotés « c à e ».

Les autres dispositions de l'article visé restent inchangées.

Article 3.2 | Création d'un article 22 bis « Prime de douche »

À la suite de l'article 22 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande est créé un article 22 bis rédigé comme suit :

« Article 22 bis | Travaux salissants. Prime de douche

Conformément aux articles R. 3121-1 et R. 4228-8 du code du travail, il est instauré une prime de douche au bénéfice des salariés effectuant des travaux salissants, soit ceux affectés au secteur "1^{re} transformation", qui occupent notamment les postes suivants :

- stabulation, porcherie ;
- chaîne d'abattage ;
- triperie, boyauderie ;
- conditionnement des abats rouges ;
- conditionnement du sang ;
- cuirs.

Le montant de cette prime s'élève à 0,25 fois le taux horaire brut du salarié concerné par jour effectivement travaillé. »

Article 4 | Dispositions diverses

Article 4.1 | Entreprise de moins de 50 salariés

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il est convenu, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4.2 | Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 4.3 | Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 22 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Textes consolidés

Article 19 | Prime d'ancienneté (modifié par avenant n° 141 du 8 décembre 2023)

Dans les entreprises n'ayant pas mis en œuvre, au cours de leur période de validité, les dérogations prévues aux articles 6, paragraphe 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, le salaire mensuel brut de base est majoré en fonction de l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise, à raison de 2 % tous les 2 ans, avec un maximum de 10 %.

La notion de salaire mensuel brut de base à laquelle il est fait référence au présent article correspond au salaire brut de toute forme de cotisations. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié.

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

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

(Voir page suivante.)

Année de référence	Date d'entrée										
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
2008	5	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0
2009	6	6	5	4	4	3	3	2	2	1	1
2010	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	1
2011	8	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2
2012	10	8	8	6	6	5	4	4	3	3	2
2013		10	8	8	6	6	5	4	4	4	4
2014			10	8	8	6	6	5	5	4	4
2015				10	8	8	6	6	6	6	6
2016					10	8	8	6	6	6	6
2017						10	8	8	8	8	8
2018							10	8	8	8	8
2019								10	10	10	10

(Voir page suivante.)

Il est expressément précisé que :

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

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

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

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

Article 20 | Prime annuelle (modifié par avenant n° 141 du 8 décembre 2023)

La prime annuelle est égale au montant du salaire mensuel brut de base.

La notion de salaire mensuel brut de base à laquelle il est fait référence au présent article correspond au salaire brut de toute forme de cotisations. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d’un salarié. Pour les besoins du présent article, le salaire mensuel de base correspond à la moyenne des salaires bruts de base sur l’année de référence.

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

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

Article 26 | Temps d’habillage. Déshabillage

La contrepartie au temps d’habillage et de déshabillage, prévue par les dispositions des articles L. 3121-3 et L. 3121-7 du code du travail, peut être déterminée librement par accord d’entreprise. Cette négociation doit en effet être privilégiée dans la mesure du possible afin de mieux prendre en compte les spécificités de chaque entreprise. Toutefois, à défaut d’accord d’entreprise déterminant une telle contrepartie, le présent accord fixe une contrepartie sous la forme d’une indemnité d’un montant brut mensuel de 22 € pour 20 jours travaillés.

Sont visés les salariés concernés par les opérations d’habillage – déshabillage dans les conditions prévues par l’article L. 3121-3 du code du travail avant décompte du temps de travail effectif.

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

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

Article 22 | Indemnisation des travaux pénibles, dangereux, insalubres

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

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

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

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

Article 22 bis | Travaux salissants. Prime de douche

Conformément aux dispositions des articles R. 3121-1 et R. 4228-8 du code du travail, il est instauré une prime de douche au bénéfice des salariés effectuant des travaux salissants, soit ceux affectés au secteur « 1^{re} transformation », qui occupent notamment les postes suivants :

- stabulation, porcherie ;
- chaîne d'abattage ;
- triperie, boyauderie ;
- conditionnement des abats rouges ;
- conditionnement du sang ;
- cuirs.

Le montant de cette prime s'élève à 0,25 fois le taux horaire brut du salarié concerné par jour effectivement travaillé.