

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : **7028** | **COOPÉRATIVES ET SICA AGRICOLES DE FLEURS, FRUITS, LÉGUMES, DE LIN-CHANVRE ET DE DÉSHYDRATATION**

Convention collective nationale du 25 mars 2025

NOR : AGRS2597119M

IDCC : 7028

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP, section « fruits et légumes frais » et section « fruits et légumes transformés » ;

Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL ;

Fédération nationale des déshydrateurs FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire FGA-CFDT ;

Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de réduction du nombre de branches professionnelles et de redéfinition de leurs missions, porté depuis 2014, par différentes évolutions législatives, les partenaires sociaux des branches des coopératives agricoles de teillage de lin-chanvre (IDCC 7007), coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits, légumes et pommes de terre (IDCC 7006), conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003) ainsi que des entreprises agricoles de la déshydratation (IDCC 7023) ont conclu un accord de champs intégrant un accord de méthode en date du 17 septembre 2019, étendu par arrêté d'extension du 8 avril 2020.

Conformément aux dispositions de cet accord collectif, ils concrétisent ce rapprochement de champs par la présente convention collective nationale unique se substituant aux conventions collectives nationales respectives des 4 branches coopératives citées ci-dessus.

Cette convention collective a pour but de valoriser les productions agricoles et les territoires ruraux et de garantir une lisibilité conventionnelle stable et étendue pour les coopératives agricoles des 4 filières, afin de maintenir le tissu économique et social dans le milieu rural.

De plus, les partenaires sociaux entendent, par la présente convention collective nationale, donner une nouvelle dimension au dialogue social de leurs filières avec la volonté notamment de :

- valoriser les spécificités des coopératives à taille humaine entretenant un lien fort entre la production agricole, les associés coopérateurs et les salariés ;
- continuer à accompagner et soutenir les entreprises et salariés dans le domaine du droit social.

Ainsi, conscients des spécificités de chacune, les partenaires sociaux ont fait le choix de construire un socle commun aux 4 filières et de maintenir des dispositions spécifiques qui préservent la diversité et les particularités techniques et économiques des filières, se matérialisant par des annexes.

Par conséquent, au sein des annexes sectorielles spécifiques à la présente convention, certaines stipulations conventionnelles seront définies, adaptées ou complétées au niveau de chaque filière, sous réserve des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel.

Au sein de la présente convention, les 4 annexes filières sont les suivantes :

- la filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre (cf. annexe 1) ;
- la filière fruits et légumes transformés et conserveries (cf. annexe 2) ;
- la filière teillage de lin-chanvre (cf. annexe 3) ;
- la filière déshydratation (cf. annexe 4).

C'est sur ces bases que la négociation s'est tenue de 2020 à 2025, en vue d'aboutir à la présente convention collective nationale.

Les parties tiennent à souligner leur adhésion aux valeurs de la coopération agricole et leur souhait de privilégier la négociation menée avec d'autres branches coopératives agricoles, chaque fois que les thèmes s'y prêteront. À ce titre, elles s'engagent à respecter les accords nationaux interbranches coopératives agricoles déjà existants et ceux à venir dont elles sont signataires.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer aux petites et très petites entreprises (moins de 50 salariés), les partenaires sociaux conviennent que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application territorial et professionnel

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer sous réserve de l'application du 3^e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française), les rapports entre employeurs et salariés :

- des coopératives agricoles et des unions de coopératives agricoles relevant des filières du teillage de lin-chanvre, de la déshydratation des produits agricoles, de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre, des conserves de fruits et légumes, des plats cuisinés et des spécialités telles que définies par l'article 2 du décret n° 55-241 du 10 février 1955 constituées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- des sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante ;
- de leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche.

Les partenaires sociaux précisent que la présente convention répond à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail : elle s'applique de façon indifférenciée à l'ensemble des

entreprises relevant des filières du teillage de lin-chanvre, de la déshydratation et des fruits et légumes frais et transformés et conserveries.

Les dispositions de cette convention collective concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés d'avoir une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte, lors de leur définition, de la structure et de la taille des entreprises.

La présente convention s'applique également aux cadres dirigeants ne bénéficiant pas ou bénéficiant partiellement de l'accord paritaire national du 21 octobre 1975 concernant le contrat de travail des cadres dirigeants de la coopération agricole.

Article 2 | *Articulation convention collective nationale et accords collectifs d'entreprise. Principe d'équivalence*

Selon les circonstances particulières qui leur sont propres, des accords collectifs d'entreprise pourront adapter ou compléter les dispositions de la présente convention.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières du bloc 1 (énumérées au 1° à 13° de l'article précité), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur les accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

En l'application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la présente convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique.

Article 3 | *Durée. Entrée en vigueur. Révision. Dénonciation. Dépôt et extension*

3.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

3.2. Date d'entrée en vigueur

La présente convention collective entrera en vigueur au premier jour du trimestre suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* sauf pour l'entrée en vigueur de la classification des emplois et pour la grille des minimas conventionnels conformément aux articles 18 et 25 de la présente convention.

Durant la période comprise entre la signature de la présente convention collective et la date d'entrée en vigueur de chaque groupe de dispositions, les quatre conventions collectives nationales actuelles continuent à s'appliquer :

- convention collective nationale des coopératives agricoles de teillage de lin-chanvre (IDCC 7007) ;
- convention collective nationale des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits, légumes et pommes de terre (IDCC 7006) ;
- convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003) ;
- convention collective nationale des entreprises agricoles de la déshydratation (IDCC 7023).

Dès la signature de la présente convention, les entreprises entrant dans son champ d'application, notamment celles adhérentes des organisations patronales employeurs signataires, sont invitées à prendre connaissance de l'ensemble des dispositions, notamment le nouveau système de classification, et à sensibiliser les représentants du personnel dont elles disposent. Les actions de formation nécessaires doivent être organisées.

Dès la parution de l'arrêté d'extension, elles doivent engager le dialogue social sur la classification selon les dispositions figurant à l'article 18 et au guide méthodologique correspondant (annexe 5), en vue de la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou en cas d'échec des négociations, par une décision unilatérale de l'employeur.

3.3. Révision (code du travail, art. L. 2261-7)

Sont habilitées à engager la procédure de révision, de tout ou partie de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes :

- 1.** Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la présente convention a été conclue :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de cette convention ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de cette convention.
- 2.** À l'issue de ce cycle au cours duquel la présente convention a été conclue :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention.

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de la convention, informe(nt) les autres organisations via la CPPNIC. Le secrétariat de la CPPNIC se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil des prud'hommes.

La CPPNIC a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

Dans l'hypothèse où aucun accord n'interviendrait, les dispositions antérieures resteraient en vigueur.

3.4. Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer la présente convention et ses annexes, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant la convention en informe(nt) les autres organisations via la CPPNIC. Le secrétariat de la CPPNIC se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la CPPNIC se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis.

À défaut de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, la présente convention cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations

syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la présente convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de la convention continuent de produire leurs effets 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 une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

3.5. Dépôt et extension de la convention

Il appartient au secrétariat de la CPPNIC d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

Chapitre II Droits fondamentaux

Article 4 | *Égalité de traitement entre les salariés. Non-discrimination*

4.1. Égalité de traitement et principe de non-discrimination

4.1.1. Égalité de traitement

L'égalité de traitement entre les salariés est un principe essentiel du droit du travail et s'applique dans le cadre des relations de travail entre les employeurs et leurs salariés respectifs. Ainsi, les salariés bénéficient des mêmes droits.

4.1.2. Principe de non-discrimination

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à respecter le principe de non-discrimination conformément aux dispositions légales en vigueur, actuellement l'article L. 1132-1 du code du travail.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1^o et 2^o de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Les salariés respectent les mêmes principes de non-discrimination dans le travail.

4.2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie conformément aux dispositions légales.

Les femmes et les hommes bénéficient des mêmes conditions en matière de recrutement, de classification, de rémunération, de conditions de travail, de formation et de promotion, conformément à la présente convention et aux dispositions légales.

La présente convention collective renvoie à la législation applicable la détermination des mesures visant à la suppression des écarts de rémunération et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les mêmes principes s'appliquent en matière de représentation du personnel lors des élections professionnelles.

4.3. Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Les employeurs favorisent l'emploi direct de salariés en situation de handicap dans la mesure des postes compatibles avec les handicaps, par rapport aux autres moyens de satisfaire à leur obligation en la matière, en application des dispositions du code du travail.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicap, les entreprises doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Pour favoriser l'insertion professionnelle, l'adaptation dans l'emploi et la protection de la sécurité des travailleurs handicapés, les salariés concernés sont invités à informer l'entreprise de leur qualité de bénéficiaire de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Article 5 | *Liberté d'expression. Liberté d'opinion. Liberté syndicale*

5.1. Liberté d'expression et liberté d'opinion

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.

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 (actuellement code du travail, article L. 2141-1 et suivants).

5.2. Liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de se grouper en syndicats et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts matériels et moraux de leurs mandants.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales, raciales ou professionnelles des salariés pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, l'accès à la formation, la classification ou la rémunération, la promotion, les mesures de discipline ou de licenciement.

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

L'exercice du droit syndical s'effectuera conformément aux dispositions des articles L. 2141-4 et L. 2111-1 du code du travail ainsi que de la jurisprudence.

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 du code du travail et qui ont recueilli au moins dix pourcent (10 %) des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

6.1. Nombre de délégués syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, qui constitue une section syndicale, peut désigner, dans le respect de l'article R. 2143-2 du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux.

Toutefois, conformément à l'article L. 2343-4 du code du travail, dans les entreprises de cinq cents (500) salariés et plus, un délégué syndical supplémentaire peut être désigné par un syndicat représentatif à condition :

- d'avoir obtenu un ou plusieurs élu(s) dans l'ensemble des collèges des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE ;
- et d'avoir au moins un élu dans l'un des deux autres collèges (technicien et agents de maîtrise ou cadres).

6.2. Choix du délégué syndical

L'organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement désigne le délégué syndical (ou les délégués syndicaux) parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants (code du travail, article L. 2143-3, al. 1).

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées ci-dessus ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées ci-dessus renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, l'organisation syndicale représentative peut utiliser une des solutions alternatives prévues par l'alinéa 2 de l'article L. 2143-3 précité et désigner ainsi un délégué syndical :

- parmi les autres candidats ;
- ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite trois mandats successifs au comité social et économique.

6.3. Moyens

Dans l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical désigné par son organisation, bénéficie des garanties accordées par la législation et la réglementation en vigueur (code du travail, articles L. 2421-1, L. 2421-8, L. 2421-9, L. 2412-2 et L. 2411-3, L. 2411-7).

Ces garanties s'étendent :

- au titre de l'article L. 2411-7 du code du travail : l'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, à partir de la publication des candidatures. La durée de six mois court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur ;

Cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur

a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

– au titre de l'article L. 2411-3 du code du travail : le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ;

Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an.

Elle est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur. Il a vocation à négocier et à signer les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. Il peut assister, à leur demande, le CSE dans l'exercice de leurs fonctions.

Au cours de ses heures de délégation, il peut librement se déplacer dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de son mandat. Le temps de déplacement du délégué syndical est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux sont les suivants :

- collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant les heures de travail, selon des modalités à déterminer par accord collectif dans chaque entreprise ;
- liberté de diffusion de la presse et des documents syndicaux dans l'entreprise, selon des modalités à déterminer par accord collectif dans chaque entreprise ;
- libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur. Compte tenu de l'évolution des nouvelles technologies, les entreprises sont encouragées à négocier avec leurs partenaires sociaux sur l'utilisation des moyens de communication numériques ;
- dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Toutefois, dans les entreprises ou les établissements d'au moins 1 000 salariés, un local convenable et aménagé doit être mis à disposition de chaque section syndicale (code du travail, article L. 2142-8) ;
- ce local sera entièrement équipé (bureau, chaise, matériel de bureau, armoire, téléphone, ordinateur...). Une ligne téléphonique et une connexion internet devront être sécurisées et indépendantes.

Un accord d'entreprise peut prévoir les conditions d'utilisations de ces outils.

Chaque section syndicale a le droit de réunir les salariés à raison d'une heure payée par mois et par salarié, prise sur le temps de travail, après accord avec la direction sur les dates et heures.

6.4. Heures de délégation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2143-13 du code du travail, chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé :

- en cas de circonstances exceptionnelles ;
- par accord d'entreprise.

Dans les entreprises ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction ne sera pas imputé sur les heures de délégation. Les frais de déplacement des délégués syndicaux assistant à ces réunions seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

En application de l'article L. 2143-13 du code du travail, sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 du code du travail, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée (1/2) correspond à quatre (4) heures de mandat.

En application de l'article R. 2143-3-1 du code du travail, lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le délégué syndical et le délégué syndical central qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année, prévues aux articles L. 2143-13 et L. 2143-15, disposent d'une demi-journée, qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié.

6.5. Valorisation du parcours syndical

Les délégués syndicaux peuvent voir leur parcours syndical valorisé conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail.

La formation professionnelle en règle générale et celle des délégués syndicaux est régie par les accords interbranches développés en chapitre 14 de la présente convention.

Article 7 | Délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, dans une entreprise (ou établissement) qui emploie moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), comme délégué syndical.

Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Article 8 | Représentants de la section syndicale

Il pourra être désigné des représentants syndicaux dans les conditions prévues à l'article L. 2142-1-1 du code du travail et ils bénéficieront des moyens prévus aux articles L. 2142-1-2 et L. 2142-1-3 du code du travail.

Article 9 | Panneau d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique conformément à l'article L. 2142-3 du code du travail.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Le droit de grève s'exerce selon la législation en vigueur.

D'une façon générale, les salariés et les organisations syndicales ne peuvent entraver le fonctionnement de l'entreprise en empêchant la circulation et la sécurité des biens et des personnes.

Sauf faute lourde imputable au salarié, l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

L'employeur doit être informé des revendications des salariés au moment du déclenchement de la grève, et ce par tout moyen.

Il est interdit, en cas d'exercice du droit de grève, d'effectuer tout abatement sur un élément quelconque de la rémunération (salaires, primes, gratifications ou autres avantages) au-delà du prorata direct du temps d'absence au poste de travail.

Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2 du code du travail, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit.

Chapitre III Commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) et sous-commissions paritaires filières

Article 11 | Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)

À titre préliminaire et conformément à l'article 5 de l'avenant de révision à l'accord de champ intégrant un accord de méthode en date du 17 septembre 2019 portant délégation de négociation et de signature aux CPPNI de chaque branche, l'organisation et l'existence même de chaque CPPNIC prennent fin à la date de signature de la présente convention.

La présente convention institue une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC), dans la lignée de l'article 5 de l'accord de champs intégrant un accord de méthode en date du 17 septembre 2019 étendu par arrêté d'extension du 8 avril 2020, et conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail.

11.1. Missions générales de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation exerce les missions suivantes :

- d'intérêt général et de négociation :
 - représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
 - exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
 - négocier au niveau de la branche les accords notamment dans les conditions visées au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la seconde partie du code du travail (code du travail, articles L. 2241-1 – L. 2241-18), qui définit l'objet et la périodicité des négociations obligatoires de branche et professionnelle, et établir son calendrier de négociation ;
 - établir un rapport annuel d'activité,

- d’interprétation :
 - rendre un avis à la demande d’une juridiction sur l’interprétation d’une convention ou d’un accord collectif dans les conditions mentionnées à l’article L. 441-1 du code de l’organisation judiciaire ;
 - se prononcer sur l’interprétation d’une stipulation de la convention collective des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fruits et légumes frais et transformés, de teillage de lin-chanvre et de la déshydratation et de ses avenants ou d’un accord de branche à la demande d’une organisation syndicale ou patronale ou émanant d’un salarié ou d’un chef d’entreprise (employeur),
- de conciliation, lorsqu’elle est saisie :
 - donner un avis sur les difficultés collectives d’application de la présente convention collective et/ou des accords de branche passés dans la branche et d’en rechercher le règlement.

11.2. Composition

Cette commission est composée :

- d’un collège « salariés » comprenant quatre membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, dans la limite prévue par les dispositions de l’article 13.1 « Participation des salariés à la commission paritaire permanente de négociation et, d’interprétation et de conciliation (CPPNIC) et sous-commissions paritaires filières. Indemnités » de la présente convention et un permanent ;
- d’un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de représentants de l’organisation patronale, de façon à ce que le nombre de représentants du collège « employeurs » soit identique à celui du collège « salariés ».

La présidence est assurée par le représentant des employeurs. Le président est désigné par le collège employeurs.

Les noms et les coordonnées des membres sont communiqués au secrétariat de la CPPNIC.

Les membres de la CPPNIC devront observer la confidentialité des échanges et documents des réunions de la CPPNIC qui auront été précisés et libellés comme tels en séance.

11.3. Organisation

11.3.1. Secrétariat

Le secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation, d’interprétation et de conciliation est assuré par la partie patronale.

Il est créé l’adresse CCN4B@felcoop.fr.

Tout éventuel changement d’adresse devra être notifié par la CPPNIC au ministère chargé du travail et aux membres de la CPPNIC.

Le secrétariat est chargé :

- de la réception des diverses demandes de négociation, d’interprétation et de conciliation, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNIC ;
- de la réception des conventions et accords d’entreprise et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNIC ;
- de l’envoi aux partenaires sociaux membres de la CPPNIC des convocations et documents nécessaires à la tenue des réunions visé ci-après à l’article 11.3.4 ;
- de la rédaction des comptes-rendus et procès-verbaux des réunions de la CPPNIC et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNIC, visée ci-après à l’article 11.3.4 ;

- de la préparation du rapport annuel d'activité visé ci-après à l'article 11.6 en vue de sa validation par la CPPNIC puis de sa transmission à l'administration ;
- de l'envoi de la demande d'extension des avenants et accords à la convention collective.

11.3.2. Périodicité des réunions

En application de l'article L. 2232-9-III du code du travail, la CPPNIC se réunit au moins trois fois par an dans le cadre des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi.

En sus de ces réunions paritaires, autant de réunions préparatoires pourront être organisées.

11.3.3. Modalités de la tenue de réunion

Les réunions de la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) et sous-commissions paritaires filières sont, par principe, des réunions où les représentants des organisations syndicales et des organisations patronales sont présents physiquement.

À titre exceptionnel, pour des raisons pratiques ou en cas d'impossibilité de déplacement pour les membres visés ci-dessus, de crise sanitaire grave ou toutes autres situations de mise en danger, ces réunions en présentiel peuvent être remplacées par des réunions à distance, sous la forme de visioconférence ou audioconférence.

Quel que soit le dispositif technique retenu, celui-ci doit garantir l'identification des membres de la réunion, leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des discussions, sous réserve du respect de la faculté de suspensions de séance demandées par l'un ou l'autre des collègues.

Les modalités de convocation et de compte rendu d'une réunion à distance sont les mêmes que pour une réunion physique.

11.3.4. Ordre du jour. Convocation. Procès-verbal

L'ordre du jour de la CPPNIC est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l'année. Il est le cas échéant complété, notamment concernant d'éventuelles questions d'interprétation soumises à la CPPNIC ou de demande de conciliation et revendications des organisations syndicales.

La convocation, l'ordre du jour et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés, par le secrétariat de la CPPNIC, par tout moyen, aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours calendaires avant chaque réunion.

Les échanges de documents préparatoires devront respecter un délai de 7 jours ouvrés avant chaque réunion de la commission paritaire nationale.

Il est établi un procès-verbal de réunion, transmis aux membres de la CPPNIC par le secrétariat de la CPPNIC, qui sera approuvé à la prochaine réunion.

11.4. Modalités de signature des accords de branche

Les thèmes prévus dans les annexes filière peuvent donner lieu à un projet d'accord. Ces projets d'accords seront transmis à la CPPNIC 4 branches pour signature par les partenaires sociaux.

11.5. Transmission des conventions ou accords d'entreprise à la CPPNIC

En application des dispositions légales en vigueur, les entreprises relevant de la branche doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, leurs conventions et accords relatifs :

- à la durée du travail ;

- au temps partiel et au travail intermittent ;
- aux congés ;
- au compte épargne temps (CET).

Les conventions et accords doivent être transmis au secrétariat de la CPPNIC :

- par voie dématérialisée à l'adresse numérique suivante : CCN4B@felcoop.fr ;
- et par voie postale au secrétariat de la commission visé à l'article 11.3.1 du présent accord.

La transmission d'une convention ou d'un accord d'entreprise est assurée par la partie la plus diligente. Il lui incombe également d'informer les autres signataires de cette transmission.

Par délégation, le secrétariat de la CPPNIC accuse réception des conventions et accords transmis dans un délai d'un mois et les transmet aux partenaires sociaux membres de la CPPNIC.

11.6. Rapport d'activité annuel

La CPPNIC établit annuellement un rapport d'activité comprenant :

- un bilan des conventions et accords d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et aménagement des horaires, le repos quotidien, les jours fériés, les congés payés et autres congés et le compte épargne-temps, transmis conformément à l'article précédent 11.5, et une analyse de l'impact de ces conventions et accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et de l'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La CPPNIC peut formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNIC verse son rapport annuel d'activité dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

11.7. Saisine de la CPPNIC. Demande d'interprétation ou de conciliation

Dans sa mission d'interprétation ou de conciliation, la CPPNIC peut être saisie par :

- une juridiction de l'ordre judiciaire afin de rendre un avis sur l'interprétation de dispositions conventionnelles présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, conformément aux dispositions prévues à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- une organisation patronale ou salariale représentative dans la branche pour se prononcer sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle en cas de litige sur le sens à lui donner, les salariés et les entreprises étant invités à privilégier cette voie ;
- directement par l'une des parties au litige.

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche ou toute demande de conciliation est portée à la connaissance du secrétariat de la CPPNIC par lettre recommandée avec avis de réception. Toutes les pièces jugées utiles à l'étude de la saisine devront être jointes à la demande de la saisine.

La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation ou à conciliation afin que la demande soit examinée par la CPPNIC à l'occasion de sa prochaine réunion et, en tout état de cause, dans un délai de trois mois à compter de la saisine, sauf délai plus court imposé

par une juridiction de l'ordre judiciaire. La question est ajoutée, au besoin, à l'ordre du jour fixé lors de la précédente réunion.

Le secrétariat de la CPPNIC transmet aux membres de la CPPNIC une copie de la saisine et des pièces jointes.

Au titre de la mission d'interprétation

Les membres de la CPPNIC privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d'un avenant interprétatif de la disposition litigieuse. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s'applique avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la disposition qu'il interprète.

Les décisions de la CPPNIC feront l'objet :

- soit d'un avenant interprétatif adopté à l'unanimité de chaque collège ;

Les décisions de la CPPNIC étant prises à l'unanimité des deux collèges, lors des délibérations de la commission, le collège salariés et le collège employeurs disposent chacun d'une voix, étant précisé que :

- pour le collège salariés, les décisions se prendront en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale au niveau de la branche ;
- pour le collège employeurs, les décisions se prendront à la majorité absolue des membres présents,
- soit à défaut d'un avenant interprétatif, d'un avis interprétatif de la disposition litigieuse adopté à la majorité simple des voix exprimées par les collèges employeurs et salariés.

Au titre de la mission de conciliation

La commission peut entendre séparément chaque partie au litige et demander toute explication complémentaire au vu des pièces présentées.

Après délibération, la commission peut proposer aux parties une conciliation. En cas d'acceptation par les parties au litige de la proposition de conciliation faite par la commission, un procès-verbal de conciliation est établi et signé par les membres de la commission et les parties. À défaut de conciliation, un procès-verbal de désaccord est établi par les membres de la commission.

Afin d'éviter les conflits d'intérêts, lorsqu'un représentant désigné est concerné par le dossier soumis à la commission, en raison de son lien avec l'entreprise définie au sens juridique du terme, dont il serait dirigeant ou qui l'emploierait, il ne pourra pas y siéger.

Toute délibération prise par la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'organisation syndicale, à l'employeur, au salarié ou au juge l'ayant sollicitée, dans un délai d'un mois à compter de la réunion au cours de laquelle elle a été prise.

La saisine de la commission au titre d'une demande de conciliation, qui ne constitue pas un préalable ni n'affecte les procédures de rupture, ne prive pas les parties des voies ordinaires de recours juridictionnel.

La saisine de la commission au titre d'une demande d'interprétation ne fait pas obstacle au droit pour les parties de porter le litige devant les tribunaux compétents.

Article 12 | *Mise en place de sous-commissions paritaires filières*

La présente convention institue 4 sous-commissions paritaires filière :

- la sous-commission filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre ;
- la sous-commission filière fruits et légumes transformés et conserveries ;

- la sous-commission filière teillage de lin-chanvre ;
- la sous-commission filière déshydratation.

12.1. Missions des sous-commissions

De manière générale, chaque sous-commission remplit, pour sa filière, des missions d'étude pour le compte de la CPPNIC, de préparation de certaines de ses délibérations et de réponse à toute sollicitation de l'instance afin d'accomplir des missions particulières spécifiques à chaque filière.

Chaque sous-commission n'a qu'un rôle préparatoire. Les sous-commissions ne peuvent en aucun cas se substituer à la CPPNIC pour l'exercice de ses prérogatives légales et conventionnelles visées à l'article 11 de la présente convention.

En vue de la négociation de la CPPNIC, chaque sous-commission paritaire filière procède aux travaux préparatoires suivants :

- transposition de la classification par annexe filière ;
- détermination des grilles de salaires et éléments de salaires (prime d'ancienneté, 13^e mois) par annexe filière.

La liste des thèmes à aborder au sein de chaque sous-commission paritaire filière est non exhaustive et est amenée à évoluer.

12.2. Composition

Chaque sous-commission est composée de :

- 3 représentants salariés par organisation syndicale représentative et 1 permanent ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeurs.

La présidence de chaque sous-commission est assurée par le représentant des employeurs. Le président est désigné par le collège employeurs.

Les noms et les coordonnées des membres de chaque sous-commission sont communiqués au secrétariat de la CPPNIC.

Les membres de chaque sous-commission devront observer la confidentialité des échanges et des documents de réunions qui auront été précisés et libellés comme tels en séance.

12.3. Organisation

12.3.1. Secrétariat des sous-commissions

Le secrétariat de chaque sous-commission est assuré par la CPPNIC dans les conditions prévues à l'article 11.3.1. de la présente convention.

12.3.2. Périodicité des réunions

Chaque sous-commission se réunit au moins trois fois par an dans le cadre des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi, dont au moins une fois en vue des négociations périodiques obligatoires de branche.

En sus de ces réunions paritaires, autant de réunions préparatoires pourront être organisées.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, en cohérence avec l'agenda social de la CPPNIC, chaque sous-commission établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes de négociations envisagés, en cohérence avec les obligations légales et les objectifs de négociation.

12.3.3. Modalités de la tenue de réunion

Les modalités sont les mêmes que celles précisées à l'article 11.3.3 de la présente convention.

12.3.4. Ordre du jour. Convocation. Procès-verbal

Les modalités sont les mêmes que celles précisées à l'article 11.3.4 de la présente convention.

Article 13 | Modalités de participation et prise en charge des frais des salariés à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) et sous-commissions paritaires filières

Le présent article traite des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprise appelés à participer aux négociations de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) et des sous-commissions paritaires filières, constituées dans le cadre de la présente convention, ainsi qu'aux réunions préparatoires.

13.1. Modalités de la participation des salariés à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) et aux sous-commissions filière

Chaque début d'année civile, sera fixé le nombre de réunions qui seront au minimum de trois.

Pour le bon fonctionnement, le calendrier sera fixé d'un commun accord.

Il pourra y avoir une réunion préparatoire à chaque commission paritaire. Ces réunions seront indemnisées dans les conditions décrites ci-après.

Les salariés des entreprises relevant de la présente convention, participant à ces réunions, seront indemnisés dans la limite de trois salariés par organisation syndicale.

13.2. Modalités d'indemnisation, prise en charge des frais et maintien de la rémunération, des membres salariés

L'indemnisation des absences autorisées comprend :

- par l'entreprise du salarié désigné par son organisation syndicale, le maintien de la rémunération, sur la base du temps de travail effectif ;
- par la fédération à laquelle adhère l'entreprise du salarié, les frais de transport sur la base du tarif 2^e classe SNCF et les frais de repas, sur la base du tarif de prise en charge ACOSS en vigueur à la date de la réunion, un repas par journée de travail.

En fonctionnement normal, les réunions se tiendront sur la même journée : réunion préparatoire le matin et réunion paritaire l'après-midi.

Lorsqu'une réunion paritaire nécessitera impérativement la tenue d'une réunion préparatoire la veille, il sera fait application des dispositions suivantes :

- confirmation, par tous moyens, au secrétariat de la CPPNIC de la tenue d'une réunion préparatoire la veille ;
- prise en charge du repas du soir, de la nuitée et du petit déjeuner, sur la base des frais réellement supportés dans la limite de 40 fois le minimum garanti.

Afin d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, il est demandé aux salariés ainsi désignés d'informer leur employeur de leur absence pour participer aux travaux paritaires nationaux, au moins cinq jours à l'avance sur présentation de leur convocation, sous réserve que celle-ci leur soit parvenue dans un délai leur permettant de respecter cet engagement. À défaut, ils informeront l'employeur dès réception de leur convocation.

Afin d'obtenir l'indemnisation, les représentants siégeant aux travaux paritaires devront adresser leurs justificatifs d'engagement de frais, impérativement, dans le délai de rigueur de 15 jours, suivant la réunion.

Chapitre IV Représentation du personnel

Article 14 | *Comité social économique (CSE)*

14.1. Mise en place

Conformément aux articles L. 2311-1 et suivants du code du travail, il est organisé des élections pour la mise en place d'un comité social et économique (CSE) dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins 11 salariés et plus, pendant 12 mois consécutifs.

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues à l'article L. 1111-2 du code du travail.

Les modalités organisationnelles portant notamment sur les élections sont celles régies par les articles L. 2314-4 à L. 2314-10 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2313-7 et suivants du code du travail, des représentants de proximité peuvent être institués par voie d'accord d'entreprise, conclu conformément aux dispositions de l'article L. 2313-2 du code du travail. Ces représentants peuvent être membres du CSE ou désignés par lui pour une durée prenant fin avec le mandat des membres élus au CSE. L'accord d'entreprise détermine le nombre de représentants, leurs attributions, les modalités de désignation et les modalités de fonctionnement.

14.2. Attributions

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Les attributions de la délégation du personnel au comité social et économique sont définies aux articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Les attributions du comité social et économique sont définies aux articles L. 2312-8 à L. 2312-84 du code du travail.

14.3. Fonctionnement et moyens des élus du CSE

14.3.1. Fonctionnement du CSE

Les conditions de fonctionnement du comité social et économique doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées conformément aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Les membres de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Le recours à la visioconférence pour réunir le CSE peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois (3) réunions par année civile conformément aux dispositions L. 2315-4 du code du travail.

14.3.2. Moyens des élus du CSE

Dès lors qu'un CSE est mis en place dans l'entreprise, la délégation du personnel de cette instance dispose d'un certain nombre de moyens, définis ci-dessous, quelle que soit la taille de l'entreprise. S'y ajoutent des moyens spécifiques différents selon que l'entreprise compte de 11 à moins de 50 salariés ou au moins 50 salariés.

Les dispositions générales se trouvent aux articles L. 2315-1 à L. 2315-6 du code du travail.

Les dispositions relatives aux entreprises de 11 à moins de 50 salariés se trouvent aux articles L. 2315-19 à L. 2315-22 du code du travail.

Les dispositions relatives aux entreprises d'au moins 50 salariés se trouvent aux articles L. 2315-23 à 2315-95 du code du travail.

Les élus du CSE et représentants du personnel ont accès à la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales) conformément aux dispositions de l'article L. 2312-21 du code du travail.

Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation est fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation.

Le nombre mensuel d'heures de délégation des membres titulaires de la délégation du personnel au CSE est fixé dans le tableau figurant à l'article R. 2314-1 du code du travail (pour les membres liés à l'entreprise par une convention de forfait annuel en jours : article R. 2315-3 du code du travail).

Les possibilités de report et de mensualisation sont traitées aux articles R. 2315-5 et 6 du code du travail.

Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Déplacement et circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Affichage

Conformément à l'article L. 2315-15 du code du travail, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail et, le cas échéant, en tout autre lieu adapté.

Formation

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, conformément aux dispositions L. 2315-18 du code du travail. Les modalités de la prise en charge de cette formation par l'employeur sont fixées par les articles R. 2315-20 à R. 2315-22 du code du travail.

Elle est dispensée selon les modalités fixées par les articles R. 2315-10 et R. 2315-11 du code du travail.

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, conformément aux dispositions L. 2315-17 du code du travail. Les formations seront renouvelées à l'issue de quatre ans de mandat.

Dans le cadre de l'article L. 2315-63 du code du travail, dans les entreprises d'au moins cinquante (≥ 50) salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11 du code du travail, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique. Cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

Il est convenu que les membres suppléants du CSE, élu pour la première fois, bénéficieront également de cette même formation.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévue aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail.

14.3.3. Dispositions particulières aux entreprises de moins de cinquante (< 50) salariés

Local

Conformément à l'article L. 2315-20 du code du travail, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Réunions

Les membres du comité social et économique se réunissent et sont reçus collectivement par l'employeur dans les conditions décrites à l'article L. 2315-21 du code du travail.

14.3.4. Dispositions particulières aux entreprises de cinquante salariés et plus

Conformément à l'article L. 2315-23 du code du travail, le comité social et économique est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Il est présidé par l'employeur, ou son représentant, et assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont une voix consultative. Le comité désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Règlement intérieur

Le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont confiées par les dispositions légales. Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Local

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE se voit également attribuer un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions conformément à l'article L. 2315-25 du code du travail.

Le CSE peut organiser, dans le local mis à disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.

Le comité peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail.

Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Toutefois, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Réunions

Conformément à l'article L. 2315-27 du code du travail, au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Le CSE est également réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Les règles en matière d'ordre du jour, de votes et de délibérations des réunions du CSE ainsi que des différentes commissions pouvant être créées au sein du CSE sont celles prévues aux articles L. 2315-29 et suivants du code du travail.

14.3.5. Budgets

Budget de fonctionnement

Conformément à l'article L. 2315-61 du code du travail, le comité social et économique dispose d'une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 50 salariés et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Budget des activités sociales et culturelles (ASC)

La subvention versée chaque année par l'employeur pour financer des activités sociales et culturelles (ASC) du comité social et économique est fixée, *a minima*, à 0,8 % de la masse salariale brute.

Conformément à l'article 4.1 de l'accord interbranche du 24 janvier 2023, relatif à l'emploi et à l'attractivité des coopératives agricoles et des entreprises de conseil en élevage dans les territoires, les coopératives agricoles, ayant un effectif inférieur à 50 salariés, sont tenues de consacrer 0,2 % de leur masse salariale brute au financement d'activités sociales et culturelles.

Le CSE peut également décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles (ASC). Ce transfert vers le budget destiné aux ASC est possible dans la limite de 10 % de cet excédent. Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du CSE, ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2315-65 et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L. 2315-69 du code du travail.

14.4. Comité social économique central

En application de l'article L. 2313-1 du code du travail, si une entreprise d'au moins cinquante salariés comporte au moins deux établissements distincts, des CSE d'établissement et un CSE central sont mis en place.

Un accord d'entreprise majoritaire au sens du 1^{er} alinéa de l'article L. 2232-12 détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

En l'absence d'un tel accord, et en l'absence de délégués syndicaux, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

À défaut d'accord majoritaire ou d'accord conclu entre l'employeur et la délégation du personnel du CSE, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (code du travail, articles L. 2313-2 à L. 2313-4).

14.5. Comité de groupe

Lorsque les dispositions de l'article L. 2331-1 du code du travail sont remplies, un comité de groupe est constitué.

14.5.1. Rôle

Le comité de groupe est une instance d'information et de dialogue sur les orientations du groupe.

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions de l'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent.

Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

14.5.2. Composition

En application de l'article L. 2333-1 du code du travail, le comité de groupe est constitué du chef de l'entreprise dominante ou de son représentant, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative, et de représentants du personnel des entreprises constituant le groupe, désignés selon les règles fixées à l'article L. 2333-2 du code du travail.

14.5.3. Fonctionnement

Le comité de groupe est présidé par le chef de l'entreprise dominante ;

Le comité de groupe désigne un secrétaire (code du travail, article L. 2334-1) à la majorité des voix parmi ses membres (code du travail, article R. 2333-1).

La première réunion a lieu à l'initiative de l'entreprise dominante dès la constitution du comité de groupe et, au plus tard, dans les six mois suivant sa création (code du travail, article L. 2334-3).

Les réunions suivantes ont lieu au moins une fois par an sur convocation du président du comité (code du travail, article L. 2334-2).

L'ordre du jour est arrêté par le président et le secrétaire et communiqué aux membres au moins 15 jours avant la séance (code du travail, article L. 2334-2).

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances du comité de groupe est rémunéré comme temps de travail (code du travail, article L. 2334-2).

15.1. Mise en place

Conformément à l'article L. 2315-36 du code du travail, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants du code du travail.

15.2. Attributions

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions précitées du comité social et économique.

Au moins une fois par an, la CPPNIC 4 branches, abordera les sujets relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

15.3. Composition et désignation des membres

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel dont au moins un représentant le second collège ou le cas échéant le troisième collège (cadre) prévu par l'article L. 2314-11 du code du travail.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le comité social et économique, parmi ses membres titulaires et suppléants, par une résolution adoptée selon les modalités définies l'article L. 2315-12 du code du travail pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Lorsque l'accord confie tout ou partie des attributions du comité social et économique à la commission santé, sécurité et conditions de travail, les dispositions de l'article L. 2314-3 du code du travail s'appliquent aux réunions de la commission.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les dispositions du code du travail relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables.

Article 16 | Protection et déroulement de carrière des représentants élus du personnel

En application de l'article L. 2141-5 du code du travail, 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. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il est convenu que l'ensemble des représentants du personnel, élus ainsi que ceux mandatés, bénéficient de cette disposition.

À l'issue de son mandat de représentant élu, l'intéressé bénéficie, si nécessaire, après concertation avec sa hiérarchie, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Chapitre V Classification des emplois

Article 17 | Objectifs

Les partenaires sociaux constatent :

- l'obsolescence des classifications de chacune des quatre filières compte tenu des différentes évolutions intervenues dans les activités ;
- la volonté de conserver une méthode à critères classants présente dans certaines filières tout en les adaptant et les modernisant ;
- la nécessité d'uniformiser l'ensemble des classifications des quatre filières.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de mettre en place une classification à critères classants appelée à se substituer aux grilles de classifications de chaque filière.

Cette classification des emplois se fixe ainsi pour objectif de gérer, dans un système harmonisé, la diversité des activités professionnelles des quatre filières et des systèmes d'organisation mis en place par les entreprises ainsi que l'évolution des qualifications de l'ensemble des postes, quel que soit le type de contrat de travail.

La classification est une démarche de classement des emplois, les uns par rapport aux autres.

Elle doit permettre de :

- positionner les emplois de manière objective et homogène ;
- déterminer un positionnement dans la grille de classification des emplois par l'attribution d'une classe et d'un échelon pour un emploi déterminé ;
- déterminer un salaire en fonction de la classe et d'échelon retenu pour l'emploi déterminé ;
- garantir l'équilibre de la grille de classification des emplois et des grilles de rémunérations correspondantes par filière ;
- garantir la mise en place d'une réelle GEPP ;
- garantir la mixité des emplois et l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Cette classification fera l'objet des évaluations et évolutions prévues par la législation, tous les cinq ans au jour d'adoption de la présente convention.

Article 18 | Mise en œuvre de la classification des emplois

La mise en œuvre de la présente classification, au niveau de chaque entreprise, se traduit par la négociation d'un accord collectif. Cette négociation doit se faire paritairement.

À cet effet, conformément aux dispositions légales en vigueur, une négociation entre la direction et les délégués syndicaux, ou à défaut, les instances représentatives du personnel, ou à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales ou dans les TPE par référendum à l'initiative de l'employeur devra permettre la signature d'un accord ou à défaut d'une décision unilatérale mettant en œuvre la classification dans un délai de 24 mois à compter de la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

En aucun cas, la mise en œuvre de cette classification ne pourra entraîner l'application d'une rémunération brute de base inférieure à la rémunération brute de base acquise précédemment par chaque salarié.

Le présent chapitre s'applique indépendamment de la taille de l'entreprise.

Article 19 | Méthodologie

La classification des emplois s'établit grâce à :

- des définitions des emplois à classer ;
- une méthode d'évaluation ;
- une grille de classification.

Le travail de classification des emplois dans les entreprises se traduit par un accord collectif, ou à défaut, une décision unilatérale de l'employeur, qui suppose le respect des étapes suivantes :

- recenser les emplois existants ;
- décrire et analyser les missions contenues dans ces emplois : la description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requis minimum et maximum des activités dans chaque entreprise. Cela suppose la rédaction de fiche emploi reprenant l'ensemble des missions associées, en fonction de chaque entreprise ;
- peser les emplois au regard des définitions des critères classants, pour chaque pesée il convient de :
 - identifier et appliquer le degré des critères classants à l'emploi considéré ;
 - déterminer le nombre de points associés pour chacun d'eux ;
 - attribuer la classe et l'échelon en fonction de différentes tranches de points,
- appliquer la grille de cotation : affecter le nombre de points obtenus pour déterminer la classe et l'échelon correspondants ;
- négocier la grille de transposition des salaires d'entreprise.

Article 20 | Glossaire

■ Activités principales : synthèse de l'ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées.

■ Emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature ou comparable.

■ Emploi exemple : contrairement à l'emploi repère qui s'impose aux entreprises, l'emploi exemple est donné à titre illustratif. Dans ce cadre, l'entreprise doit décrire et classer ses propres emplois.

■ Filière : ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...)

■ Métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin...)

■ Mission : finalité des activités accomplies.

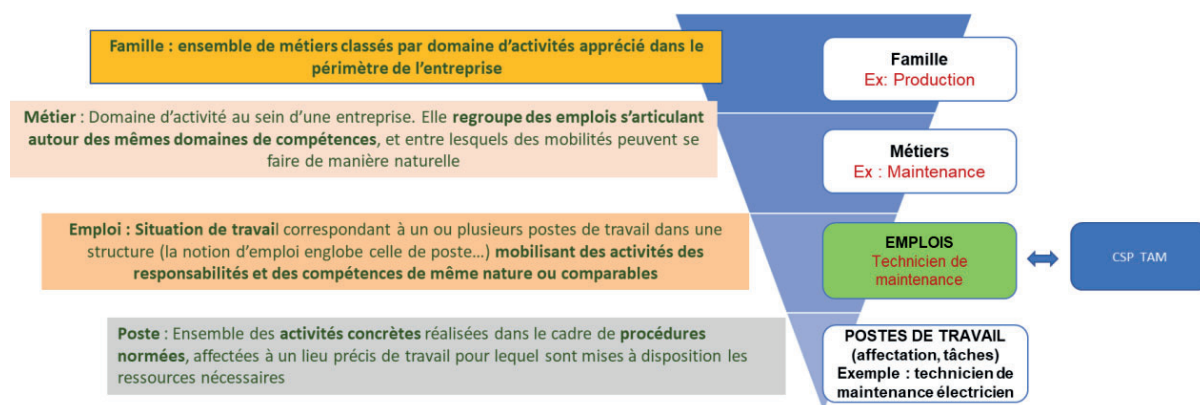
■ Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail.

■ Pesée : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classants et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification. Un emploi peut faire l'objet d'un ou de plusieurs niveaux de pesée (exemple : pesée mini, pesée intermédiaire et pesée maxi).

■ Critère classant : référence ou indications qui permettent de distinguer les degrés d'exigence nécessaire à la tenue d'un emploi afin de les hiérarchiser par le biais d'une pesée.

■ Cotation : résultat final de la pesée permettant l'attribution d'un nombre de points et déterminant le positionnement dans la grille en classe-échelon par le biais d'une grille de trans-

position. Dans le cadre de la présente convention, les grilles de transposition se trouveront dans les annexes de chaque filière afin de prendre en compte les spécificités de filière et des métiers.



Étapes et outils de la démarche

Étapes	Outils
1. Identification et descriptions des emplois	1. Inventaire des métiers puis des fiches emplois
2. Pesée brute : évaluation de l'emploi au regard de chaque critère et attribution d'un degré	2. Définition des critères classants
3. Pesée pondérée : calcul du nombre de points	3. Grille de pondération
4. Détermination du positionnement : transposition de la pesée pondérée en classe-échelon dans la grille de classification	4. Grille de transposition et grille de classification
5. Détermination de la rémunération annuelle garantie associée	5. Grille de correspondance

L'étape 5 sera préparée dans les sous-commissions paritaires filières et validée au niveau de la CPPNIC.

Article 21 | Grille des critères classants

21.1. Définition des critères

Il est identifié huit critères classants qui se définissent comme suit :

(Voir page suivante.)

Critères classants	Définition des critères classants	Précisions
Connaissances et expériences	Se traduit par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.	<p>Les connaissances résultent d'une instruction reconnue par l'un des items suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un diplôme ; – une certification (VAE, CQP) ; – une habilitation par un organisme externe et professionnel ; – l'expérience et les pratiques professionnelles. <p>Exemples de questions à se poser :</p> <p>De quel diplôme d'entrée a-t-on besoin ? Quel est le diplôme ciblé ou expérience équivalente pour le recrutement ?</p> <p>Quelles connaissances théoriques ou techniques à maîtriser pour tenir l'emploi ? (connaissances métier, spécialité...) ?</p> <p>Est-ce qu'une expérience préalable est nécessaire (en interne/en externe) ?</p>
Complexité	Se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre intellectuellement ou techniquement.	<p>Elle prend en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'expertise ; – la pluridisciplinarité définie par la combinaison de techniques ou technologies ?es différentes ; – l'environnement de travail dans lequel les actions sont menées : – taille des organisations ; – taille des projets et budgets. <p>Exemples de questions à se poser :</p> <p>L'activité requiert-elle l'utilisation de machines, outils, méthodes ou connaissances techniques spécifiques ?</p> <p>Quel est le degré de choix des procédures et moyens à mobiliser pour atteindre les résultats ?</p> <p>L'activité nécessite-t-elle d'anticiper et gérer des événements nouveaux et/ou perturbateurs ?</p>

Critères classants	Définition des critères classants	Précisions
Latitude et champs d'action	<p>Se définit par la marge de manœuvre pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> – préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ; – adapter les instructions au regard des enjeux et des objectifs auxquels est confronté l'emploi. 	<p>Elle prend en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la nature des directives plus ou moins précises et définies dans le temps ; – l'appréhension des systèmes de gestion ou de production dans lesquels se réalise le travail ; – l'environnement plus ou moins soumis aux aléas et nécessitant des adaptations. <p>Exemples de questions à se poser :</p> <p>Quelles sont les problématiques auxquelles l'emploi est confronté ?</p> <p>Dans quelles conditions, face à quel problème, un accord du responsable hiérarchique ou d'un service extérieur est-il nécessaire ?</p> <p>Qu'est-ce qui conditionne l'organisation de la journée de travail ?</p> <p>Est-ce que le contrôle du travail se fait immédiatement ou a posteriori ?</p>
Responsabilité technique et métier	<p>Se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.</p>	<p>Elle se mesure par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la garantie du respect des normes techniques et qualité (standards professionnels) ; – la nature des actions et leur impact sur le fonctionnement des activités ; – le périmètre plus ou moins large sur lequel les actions ont des effets ; – l'atteinte ou le développement des objectifs ou résultats requis par l'emploi. <p>Exemples de questions à se poser :</p> <p>Quel est l'impact de la décision sur l'activité ?</p> <p>L'emploi nécessite-t-il la réalisation d'actions et prises de décisions ayant des effets au niveau d'une entité interne ou externe à l'entreprise ?</p>

Critères classants	Définition des critères classants	Précisions
Responsabilité économique	Se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique (CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...)	<p>Elle se mesure par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives en vue d'économie ou de développement, de croissance ; – le degré d'implication requis/l'impact dans les activités financières ; – le suivi et/ou développement de flux financiers. <p>Exemples de questions à se poser :</p> <p>Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif</p> <p>Quel est l'impact économique d'une décision ou d'une action ?</p> <p>Et sur quel périmètre ?</p>
Responsabilité sécurité	<p>Elle se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – des personnes ; – des locaux ; – des données ; – des matières, produits, biens, environnement. 	<p>Elle se mesure par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives sur les risques liés à la sécurité ; – l'implication dans la gestion, le développement des dispositifs de sécurité. <p>Exemples de questions à se poser :</p> <p>Quel est le risque potentiel d'une décision ou d'une action sur les personnes, l'environnement ou le domaine juridique... ?</p> <p>Suppose-t-il la rédaction de procédure ? ou de plans d'action préventifs ou non ?</p>
Responsabilité humaine	<p>Se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'organisation et animation d'une équipe permanente ou projet ; – le développement des compétences des collaborateurs ; – la qualité de vie au travail. 	<p>Elle se mesure par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la nature des actions impactant un groupe ou un individu ; – la diversité des sujets à prendre en compte ; – l'influence sur le travail d'un groupe ou individu ; – le périmètre d'action. <p>Exemples de questions à se poser :</p> <p>L'emploi couvre-t-il une dimension de management ? ou de coordination d'équipe ?</p> <p>L'emploi suppose-t-il le suivi ou le management de projet ?</p>

Critères classants	Définition des critères classants	Précisions
Relations	Se définit par l'ensemble des échanges et traitements d'informations avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale.	Elle se mesure par : <ul style="list-style-type: none">– la complexité des interactions relationnelles en lien avec l'emploi ;– la diversité des relations. Exemples de questions à se poser : L'emploi nécessite-t-il la mise en contact avec des adhérents de la coopérative ? des tiers ? des sous-traitants ? Cela nécessite-t-il une simple transmission d'informations ? ou une négociation ?

21.2. Définition des degrés

LES CONNAISSANCES ET EXPÉRIENCES se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction	
D1	Fin de scolarité obligatoire – Pas de connaissances spécifiques requises
D2	CAP-BEP ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 3 Habilitation ou certification attestant des connaissances techniques requises sur l'emploi Niveau de connaissance qui peut être acquis et justifié par une formation au poste
D3	Bac ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 4 Habilitation ou certification attestant une spécialisation dans une discipline donnée Discipline : champ(s) académique(s) (technique, scientifique...) pouvant conduire à des spécialités professionnelles ou connaissances techniques spécifiques à un métier
D4	BTS/DUT ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 5
D5	Licence professionnelle ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 6
D6	Master 2/ingénieur ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis VAE de niveau 7
D7	Doctorat/post doctorat ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis de niveau 8

LA COMPLEXITÉ se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement)		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituels	
D2	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'opérations complexes nécessitant l'identification d'aléas, des dysfonctionnements et des risques possibles.</p> <p>Opérations complexes = opération nécessitant une connaissance du produit/du process ou de la maîtrise d'outils propres à l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> – maîtrise des opérations grâce à une formation au poste ; – application de solutions prédéfinies prenant en compte les risques et dysfonctionnements. 	<ul style="list-style-type: none"> – Opération complexe – Formation au poste
D3	<p>L'emploi nécessite la maîtrise de la totalité des composantes de l'emploi exercées dans des situations diversifiées. En outre, il nécessite d'analyser les situations diversifiées. En outre, il nécessite d'analyser les situations et de proposer des solutions simples :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tenue de plusieurs postes constitutifs de l'emploi ou capacité à intervenir sur plusieurs produits, plusieurs outils/machines nécessitant des connaissances différentes ; – analyse les situations = identification d'anomalies et des solutions définies dans le cadre des pratiques et consignes existantes et connues, nécessitant d'utiliser des connaissances approfondies théoriques et pratiques. 	<ul style="list-style-type: none"> – Maîtrise de plusieurs postes constitutifs de l'emploi/plusieurs technicités – 1^{re} analyse des situations
D4	<p>L'emploi nécessite la mise en œuvre d'opérations, imbriquées/entremêlées nécessitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la maîtrise de plusieurs disciplines professionnelles ou plusieurs activités relevant de domaines différents (ex. : mécanique et gestion de plannings) ; – de poser un diagnostic approfondi et de proposer des priorités d'actions pour résoudre le problème. <p>Diagnostic approfondi : identification d'un dysfonctionnement et de ses causes à partir d'un raisonnement méthodique, questionnement du besoin afin d'y répondre en s'appuyant sur des techniques et méthodes connues.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Mise en place de raisonnements pour aboutir à une solution – Diagnostic approfondi – Discipline professionnelle
D5	<p>L'emploi nécessite l'étude et la coordination d'activités diversifiées caractérisées par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'analyse et la hiérarchisation des risques ; – l'anticipation et la priorisation des actions à mener ; – la résolution dans les délais des problèmes complexes tenant compte des enjeux humains, techniques, organisationnels, économiques ; – la recherche de solutions ou d'applications de mesure d'adaptation à des situations professionnelles diversifiées ou complexes. 	<ul style="list-style-type: none"> – Études et coordination d'activités – Possibilité de prioriser – Proposition de solutions pour anticiper

LA COMPLEXITÉ se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement)		Différenciation avec le niveau inférieur
D6	<p>L'emploi implique :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'organisation et l'optimisation du système global de son domaine d'activités (production, gestion, commercial...) à partir d'objectifs définis sur le moyen terme ; – l'anticipation de risques techniques, économiques, organisationnels... ; – activités d'adaptation de processus ou programmes pour atteindre un résultat sur le moyen terme. 	Champ d'action plus large (niveau d'un processus complet)
D7	<p>L'emploi consiste en la conduite globale de son domaine d'activités ou de projets, caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le pilotage et la gestion de son activité avec la direction générale ; – la construction de solution ou modes d'action intégrant de fortes contraintes extérieures dans un cadre imposé et/ou irréversible ex. : rapprochement de coopératives, gain d'un client majeur, création d'une unité industrielle ; – activités de conception, de supervision et de développement de programmes/projets stratégiques en tenant compte des contraintes et enjeux internes ou externes. 	<ul style="list-style-type: none"> – Champs d'action au niveau d'un domaine ou de l'entreprise – Enjeux stratégiques

LA LATITUDE OU CHAMP D'ACTION (autonomie) se définit par la marge de manœuvre pour :		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	<p>L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des consignes précises et permanentes.</p> <p>Alerte en cas d'anomalies.</p> <p>Anomalies : non-conformité visuelle et évidente.</p>	
D2	<p>L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des modes opératoires, met en œuvre des autocontrôles, détecte et alerte en cas de non-conformité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – exécution du travail = application des solutions avec un contrôle fréquent permettant d'identifier et reconnaître ce qui est conforme et ce qui est non conforme ; – non-conformité : appréciée au regard des standards de Qualité, sa détection nécessite des « connaissances des produits » et n'est pas seulement visuelle. 	<ul style="list-style-type: none"> – Autocontrôles – Consigne = mode opératoire

LA LATITUDE OU CHAMP D'ACTION (autonomie) se définit par la marge de manœuvre pour :		Différenciation avec le niveau inférieur
D3	<p>L'emploi nécessite l'exécution de son travail dans le cadre de bonnes pratiques définies et qui précisent les limites, moyens et méthodes.</p> <p>Ex. : procédures, plan de travail (sécurité, maintenance...), référentiel métier...) pour assurer un bon fonctionnement et faire face aux dysfonctionnements connus.</p> <p>Bonnes pratiques : consignes et solutions pas nécessairement écrites, mais connues et issues de pratiques organisationnelles, métiers, productivité.</p> <p>Ex. : plan de travail sécurité ou maintenance, organisation de l'espace.</p>	<p>Consignes écrites ou verbales connues + compléments situationnels/organisationnels</p>
D4	<p>Le salarié agit dans le cadre d'objectifs liés aux résultats du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les procédures, moyens et méthodes ne sont pas tous définis ; – recherche et propose des solutions face à une situation imprévue pour atteindre l'objectif ; – l'emploi requiert de proposer et mettre en œuvre des solutions pour atteindre un objectif de travail ou faire face à une situation imprévue. 	<ul style="list-style-type: none"> – Tout n'est pas défini – Diversité de situations aléatoires plus importantes – Possibilité d'adapter la règle/solutions à mettre en œuvre
D5	<p>Le salarié participe à l'élaboration d'objectifs qui fixent le cadre de l'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les situations rencontrées sont parfois difficiles mettant en jeu des données complexes ; – organise les moyens pour gérer, optimiser et atteindre les résultats de son activité. 	<p>Élaboration et organisation les moyens pour gérer et atteindre les résultats d'une activité</p>
D6	<p>Le salarié assure le pilotage de son activité dans le cadre d'une stratégie plus générale :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fixe les objectifs, met en place et optimise les moyens, rend compte des résultats ; – participe à l'élaboration des axes stratégiques ; – logique d'optimisation ou d'amélioration continue. 	<ul style="list-style-type: none"> – Déterminer les méthodes/pour rendre compte des résultats d'une entité – Enjeux stratégiques court terme
D7	<p>L'emploi nécessite l'élaboration des axes stratégiques de l'entité : il propose et fait valider par la direction générale la politique à moyen et long terme de son activité).</p>	

LA RESPONSABILITÉ TECHNIQUE ET MÉTIER se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	L'emploi nécessite la réalisation d'activités n'impactant pas ou peu les emplois connexes (amont/aval)	
D2	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant une influence sur les emplois directement en lien exigeant un contrôle de la qualité et la conformité de ces activités pour assurer le bon déroulement des opérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – emplois visés : emplois qui sont en lien physique ou fonctionnel direct avec un ou plusieurs autres emplois ; – les effets des actions mises en œuvre dépassent l'emploi. <p>Ex. : les actions du conducteur de machine ont un effet direct sur les actions relevant de l'emploi de contrôleur qualité</p> <ul style="list-style-type: none"> – La responsabilité qui se traduit le plus souvent par des actions de contrôle de conformité. 	Emploi non isolé/lien avec d'autres emplois
D3	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant des impacts sur un ensemble d'opérations relevant de différents emplois, nécessitant des adaptations ou des choix garantissant la bonne et constante application des processus et normes professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les effets des activités mises en œuvre s'apprécient au niveau d'un processus métier (tout ou partie) ; – la responsabilité relève d'adaptations ou de sélection de moyens pour garantir le respect des processus et des normes. 	<ul style="list-style-type: none"> – Champs d'influence plus large – Nature des impacts : décisions ou adaptation techniques – Responsabilité du respect des processus
D4	<p>L'emploi demande la réalisation d'actions et prises de décisions ayant des effets au niveau d'une équipe, d'un projet ou d'un processus clé garantissant une qualité et une efficacité constante : respect des normes professionnelles, des délais et degrés d'urgence...</p> <ul style="list-style-type: none"> – actions ou décisions techniques visant à organiser, coordonner, approuver, confirmer les actions d'une équipe ou d'un groupe ; – responsabilité relève d'actions en vue de maintenir la productivité technique dans les conditions/objectifs de qualité, coûts, délais définis. 	<ul style="list-style-type: none"> – Impact sur une équipe ou un projet – Responsabilité de l'efficacité – Processus clés

LA RESPONSABILITÉ TECHNIQUE ET MÉTIER se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats		Différenciation avec le niveau inférieur
D5	<p>L'emploi nécessite le pilotage et la prise de décisions garantissant des résultats techniques et des performances satisfaisantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sur des activités multiples ou transversales impliquant des processus et acteurs différents ; – sur l'image interne et externe de l'entreprise ; – la responsabilité porte sur les résultats et performances techniques attendus (d'un atelier, d'un service...) ; – les actions de pilotage/prise de décisions traversent plusieurs unités de travail, ou plusieurs services, et/ou touche l'externe. 	<ul style="list-style-type: none"> – Champs d'influence : processus transverse ou multiprocessus – Impact sur l'image externe – Actions de pilotage
D6	<p>L'emploi nécessite la prise de décisions techniques ayant des impacts sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'organisation ou le développement d'une activité globale ; ou un processus transverse ; – ou les représentations à l'externe : acteurs métiers, clients, prestataires, fournisseurs ; – la responsabilité porte sur les orientations à suivre pour garantir le développement technique d'une activité globale : déclinaisons de stratégies sur les processus, outils et moyens, interfaces et relations externes ; – Ex. : décision d'investissement technique, politiques partenaires ; – décisions de développement d'une activité globale, ou modifiant un processus transverse. 	<ul style="list-style-type: none"> – Champs d'influence : activité globale – Nature des impacts : évolutions techniques, évolution de processus, transformations organisationnelles
D7	<p>L'emploi exige la prise de décisions stratégiques ayant des impacts :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sur l'organisation du travail, l'activité, les moyens, les coûts, les résultats, les produits ; – ou sur le développement du métier sur un territoire. 	<ul style="list-style-type: none"> – Champs d'influences : entreprise + externe – Nature des décisions : transformation

LA RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'économies par le contrôle permanent de l'utilisation des équipements pour éviter les gaspillages et les coûts.</p> <p>Actions contribuant à limiter les gaspillages et les coûts.</p>	Contrôle permanent
D2	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> – ayant des impacts économiques sur son périmètre d'activité : encaissements et décaissements, réassorts, achats de fournitures, de matière, de produits finis ou intermédiaires, d'emballages, etc. ; – et nécessitant un contrôle de l'exactitude des approvisionnements, des stocks ou des encaisses en vue de garantir un fonctionnement courant ; – activités garantissant la conformité des attendus : renseignements et transmission de données économiques <p>Ex. : données de quantité matière/commandes/production, données de mesure qualité, comptables, paie... ;</p> <p>– ces actions présupposent un contrôle de l'exactitude des données à manipuler au regard des indicateurs quantitatifs et qualitatifs connus et définis.</p>	Emploi requiert des activités indirectement en lien avec le processus économique
D3	<p>L'emploi nécessite le suivi et l'optimisation des dispositifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> – ayant des impacts économiques sur différents processus : paie, stocks, linéaire, remises magasin, ventes... ; – nécessitant un suivi permanent des résultats et des choix en vue de garantir l'atteinte des objectifs économiques ; – activités requises par l'emploi sont en lien avec des activités relevant du processus économique ; – l'optimisation se traduit à ce degré par des actions de reporting, ou de premières analyses permettant l'identification des axes d'optimisations <p>Ex. : indicateurs de rendement (cadence/production), de flux entrants/sortants, d'inventaire (d'achats-commandes).</p>	<p>Contrôle de conformités de résultats ou données économiques</p> <p>Processus économique</p>

LA RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers		Différenciation avec le niveau inférieur
D4	<p>L'emploi nécessite l'application de processus économique/financier :</p> <ul style="list-style-type: none"> – préparation et contrôle d'un budget : investissements, fonctionnement, sous-traitance ; – suivi et optimisation d'opération économique ou financière : marges en entité commerciale ; – préparation et contrôle de données en vue d'élaboration d'un budget d'investissement, de fonctionnement, de sous-traitance. Activité se traduisant par le rassemblement et la structuration des données nécessaires pour proposer un budget/des actions de nature économique <p>Ex. : synthèse des indicateurs de rendement, temps machine, marges en entité commerciale... ;</p> <ul style="list-style-type: none"> – suivi et optimisation d'opérations économiques ou financières ayant des conséquences économiques. Prise en compte des indicateurs et données économiques/résultats dans la mise en œuvre des activités requises par l'emploi et proposition de solution pour atteindre les résultats <p>Ex. : Suivi des rendements matières, du taux de panne, consommation d'énergie, utilisation des consommables.</p>	Lien direct avec le processus économique : application
D5	<p>L'emploi demande de construire, de suivre et d'optimiser :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un budget de fonctionnement d'une unité de travail ; – d'argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires) ; – responsabilité d'élaborer et suivre : évaluation, sélection, choix et « portage » au niveau d'un programme, d'un périmètre de travail répondant à un même processus métier <p>Ex. : unité de travail : maintenance, magasin, réception, comptabilité, ressources humaines.</p>	Champs d'influence : unité de travail
D6	<p>L'emploi nécessite l'organisation, anticipation et supervision :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de flux financiers ou de trésorerie à l'échelle d'une entité (usine ou entreprise) ; – d'un équilibre financier et économique d'une entité ; – responsabilité se traduit par des décisions qui engagent financièrement une entité ou activités transverse en vue de maintenir un équilibre et de répondre aux enjeux de production ou de développement. 	Champs d'influence : entité (économique)
D7	<p>L'emploi exige de préparer, d'évaluer au préalable et de suivre :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un programme d'investissement (production, SI, R&D...) à l'échelle d'une ou plusieurs entités juridiques ; – garantissant l'équilibre économique à court et moyen termes d'une entité ou entreprise ; – responsabilité : anticipation pour tenir les enjeux stratégiques/vision à moyen/long terme. 	<ul style="list-style-type: none"> – Champs d'influence : ensemble de l'entreprise – Moyen terme/long terme

LA RESPONSABILITÉ SÉCURITÉ se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité : – des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ; – des locaux ; – des données ; – des matières, des produits, des biens, de l’environnement...		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	L'emploi nécessite l'application de mesures et procédures simples et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits.	
D2	<p>L'emploi nécessite des propositions de solutions d'amélioration ou d'ajustement des procédures techniques ou administratives en vue de la prévention des risques liés à la sécurité ou l'emploi exige le respect de normes de sécurité élevé :</p> <ul style="list-style-type: none"> – actions d'identification et d'anticipation des situations à risques. Propositions d'amélioration des dysfonctionnements ponctuels et locaux ; – respect des normes relevant des processus sécurité (biens, personnes, données et environnement), alerte et proposition. 	<ul style="list-style-type: none"> – Application processus – Identification des risques et propositions de résolution des dysfonctionnements ponctuels
D3	<p>L'emploi demande la conception de procédures ou de processus techniques dans des contextes d'influences sur d'autres emplois, fournisseurs, prestataires ou clients en vue de l'anticipation des risques liés à la sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – actions nécessitant l'adaptation ou la mise en place de recommandations ou mesures correctives pour s'adapter et faire respecter les processus ; – proposition sur les dysfonctionnements récurrents en lien par rapport au processus existant et connu. 	Propositions de résolution des dysfonctionnements récurrents
D4	<p>L'emploi implique la supervision des processus sécurité auprès de collaborateurs ou sous-traitants dans son unité de travail.</p> <p>Actions ou décisions permettant l'anticipation et la résolution des risques sécurité et environnement.</p>	Unité de travail
D5	L'emploi nécessite la conception et l'animation de systèmes de gestion contribuant à la mise en œuvre d'une politique de sécurité pérenne et conforme.	Conception et animation de système de gestion
D6	L'emploi implique la définition de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue.	Plans d'actions : ensemble d'initiatives et de dispositifs mis en place pour atteindre un but précis
D7	<p>L'emploi nécessite le pilotage d'une politique globale d'une entité ou d'une entreprise intégrant l'ensemble des paramètres de sécurité à la stratégie (exemple : responsabilité sociale et environnementale).</p> <p>Responsabilité de l'ensemble des paramètres de sécurité et d'environnement en lien avec la stratégie.</p>	Pilotage politique globale sécurité

LA RESPONSABILITÉ HUMAINE se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur : – l’organisation et l’animation d’une équipe permanente ou projet ; – le développement des compétences des collaborateurs ; – la qualité de vie au travail (QVT).		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	Le salarié accueille et partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l’emploi.	
D2	L’emploi requiert la coordination d’actions ou d’acteurs dans le cadre d’un collectif ex. : activité de déploiement, de sous projet, entraînement d’un groupe sur des techniques et savoir-faire, suivi des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers). Actions au sein d’un collectif pour atteindre des résultats, transmettre les connaissances Il peut se caractériser par du soutien technique sans autorité hiérarchique, la gestion de différentes interfaces métier, formations au poste.	Coordination ou entraînement avec un objectif de maintien ou d’atteinte des résultats
D3	L’emploi requiert : – l’animation d’un petit groupe dans un objectif de développement ou de production ; – et/ou la coordination d’actions influençant la performance collective dans une discipline ou un projet (retour d’expérience, modifications des plans d’actions...) ; – actions au sein d’un collectif pour développer des pratiques d’entreprise.	Coordination dans un objectif d’amélioration continue de développement
D4	L’emploi requiert : – la coordination d’une équipe : répartition du travail, régulation entre les acteurs, animation régulière de formation ; – et/ou la gestion de projets simples : planification, mise en œuvre de programmes dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs ; – mise en œuvre d’activités dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs)	Coordination d’équipe : Gestion de projets simples
D5	L’emploi requiert : – un encadrement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance... et/ou le management de projets transverses : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des programmes dans une logique d’amélioration continue.	– Management de proximité avec autorité hiérarchique – Management de projet impliquant des équipes de différentes disciplines
D6	L’emploi requiert un management hiérarchique et/ou de projet dans un environnement complexe (par la taille de l’équipe, enjeux politiques et économiques, les facteurs externes) caractérisé par : – l’anticipation des évolutions impactant l’organisation, le projet et le collectif ; – le pilotage de démarche d’adaptation/de changement.	– Management d’équipe/management de managers – Vision globale
D7	L’emploi requiert la conduite de processus de décisions impactant l’organisation et les conditions de travail : – développement de politique d’amélioration de QVT ; – arbitrages sur des solutions organisationnelles.	

LES RELATIONS se définissent par l'ensemble des échanges et traitements d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elles prennent en compte la communication managériale.

D1	L'emploi nécessite la transmission d'informations : explication des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité.
D2	L'emploi nécessite la transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité.
D3	L'emploi requiert la coordination d'informations : – échange d'informations combinées, auprès de multiples acteurs (clients, agriculteurs, fournisseurs...) ; – adaptation des échanges notamment en cas de litige.
D4	L'emploi implique des relations de coopération dans un environnement complexe : – traitement quantitatif et/ou qualitatif des informations ; – dialogue argumenté en vue d'apporter et d'objectiver des éléments d'aide à la décision ; – recherche de collaborations en interne ou avec des tiers (sous-traitants, clients, partenaires).
D5	L'emploi implique des relations d'interface dans un environnement complexe et à forts enjeux : – centralisation et reformulation des informations entre deux ou plusieurs interlocuteurs ; – recherche de solutions/d'accords sur des sujets (à enjeux quantifiables ?) ; – posture de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers.
D6	L'emploi requiert la mobilisation de techniques de négociation : – recherche et mise en œuvre de leviers d'influence ; – adaptation des solutions et recherche de performance ; – dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenaire avec de multiples acteurs (fournisseurs, clients, élus locaux, partenaires).
D7	L'emploi implique la représentation d'intérêts : – prise de position à enjeux économiques et sociaux majeurs dans le cadre d'une relation ayant un impact sur l'image externe de l'entreprise.

Article 22 | Grille de pondération des critères

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances et expériences	30	40	50	60	110	140	170
Complexité	30	40	50	80	110	140	170
Latitude/champ d'action	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité technique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité économique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité sécurité	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité humaine	30	40	50	80	110	140	170
Relations	30	40	50	80	110	140	170

Puis, il s'agit de positionner le total de la pesée de l'emploi ou du poste dans la grille de classification.

Article 23 | Grille de cotation (classes/échelons)

Positionnement	Classe	Échelon	Fourchette de points
Ouvriers et employés	1	1	240 à 263
		2	264 à 282
		3	283 à 301
	2	1	302 à 320
		2	321 à 339
		3	340 à 358
	3	1	359 à 382
		2	383 à 406
		3	407 à 430
TAM	4	1	431 à 459
		2	460 à 488
		3	489 à 517
	5	1	518 à 546
		2	547 à 575
		3	576 à 609
	6	1	610 à 643
		2	644 à 677
		3	678 à 711
Cadres	7	1	712 à 750
		2	751 à 800
	8	1	801 à 850
		2	851 à 900
	9	1	901 à 1 000
		2	1 001 à 1 100
	10	1	1 101 à 1 250
		2	1 251 à 1 360

Article 24 | Formation des salariés participant à la négociation paritaire de l'accord dans les entreprises

À défaut de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise, les salariés appelés à négocier la classification, dans la limite de deux salariés par organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou à défaut dans la limite de deux représentants du personnel mandatés ou non, ou deux salariés mandatés ou non, bénéficieront d'une formation de deux jours, délivrée par un organisme de formation choisi par le(s) intéressé(s), notamment parmi la liste des centres et instituts de formation agréés et visés à l'article R. 3142-2 du code du travail. Sur demande motivée du CSE, un troisième jour de formation pourra être organisé.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires) seront intégralement pris en charge par l'entreprise. Les déplacements et l'hébergement seront pris en charge dans la limite des plafonds retenus par le code général des impôts.

Pour les entreprises de moins 50 salariés, cette formation pourra être inscrite au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Article 25 | Période transitoire : survie temporaire des grilles de classification et de salaires conventionnels existantes des 4 filières

Pendant la période prévue à l'article 18 de la présente convention, à savoir dans les vingt-quatre (24) mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention prévue à l'article 3.2 et la signature d'un accord collectif d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur relatif à la classification, les grilles de classification et les grilles de salaires conventionnels existantes au sein de chacune des quatre filières continueront d'être applicables. Elles coexisteront avec les nouvelles grilles de transposition et les grilles de salaires conventionnels propres à chaque filière de la présente convention collective.

Ainsi, pendant la période de 24 mois susvisée :

- avant la mise en œuvre de la nouvelle classification : l'entreprise applique la grille de classification et la grille de salaires conventionnels existantes dans sa filière ;
- à la date de la mise en œuvre de la nouvelle classification : l'entreprise applique la nouvelle grille de classification et la nouvelle grille de salaires conventionnels de sa filière.

Article 26 | Guide paritaire de déploiement de la classification des emplois

Un guide méthodologique a été élaboré paritairement par le groupe de travail « classification IV branches » puis validé par la CPPNIC.

Ce guide a pour objectif d'aider les entreprises (salariés et employeurs) à mettre en œuvre la classification des emplois. Il figure en annexe 5 de la présente convention collective.

Chapitre VI Rémunération

Article 27 | Dispositions générales

La rémunération repose sur une logique de compétences mises en œuvre dans l'emploi. Elle constitue la rétribution de chaque salarié à sa contribution à la réalisation des activités de l'entreprise et à leur développement.

Chaque entreprise détermine sa politique salariale dans le respect des principes ci-dessus et des textes légaux et conventionnels en vigueur.

Article 28 | Salaires

28.1. Salaire minimum conventionnel

Chaque emploi fait l'objet d'une pesée par l'entreprise selon la méthode figurant au chapitre 5 « Classification des emplois » de la présente convention collective nationale.

Cette classification permet de déterminer une classe et un échelon auxquels correspond un salaire minimum mensuel garanti brut, exprimé en euros et calculé sur la base de 151,67 heures par mois, quel que soit l'horaire de l'entreprise.

Les salaires minima mensuels garantis sont déterminés, pour chaque filière, dans une annexe filière à savoir :

- une annexe « grille des salaires minima conventionnels filière fleurs, fruits et légumes et pommes de terre » (cf. annexe 1, article 6) ;
- une annexe « grille des salaires minima conventionnels filière fruits et légumes transformés et conserveries » (cf. annexe 2, art 27) ;

- une annexe « grille des salaires minima conventionnels filière teillage de lin-chanvre » (cf. annexe 1, article 4) ;
- une annexe « grille des salaires minima conventionnels filière déshydratation » (cf. annexe 1, article 8).

Les parties signataires s'engagent à mettre en place une grille des salaires minima conventionnels commune aux 4 filières susvisées, et ce dans un délai de 10 ans au plus tard à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

28.2. Négociation annuelle obligatoire

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, ces annexes « grille de salaires filière » sont négociées au moins une fois par an dans le cadre des dispositions de l'article 13 de la présente convention collective.

Article 29 | Bulletin de paie

À l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie établi conformément aux dispositions des articles R. 3243-1 et suivants du code du travail.

Article 30 | Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est garantie conformément aux dispositions légales en vigueur. Les femmes et les hommes se voient attribuer dans les mêmes conditions le recrutement, la classification, la rémunération prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de travail, de formation, de promotion conformément aux dispositions légales.

Un suivi est assuré dont les modalités seront définies par la CPPNIC.

D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail et de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 31 | Salaires des salariés des moins de 18 ans

Les taux des salaires applicables aux salariés de moins de 18 ans, sous réserve des dispositions conventionnelles spécifiques applicables aux apprentis et contrats de professionnalisation, sont fixés comme suit par rapport aux salaires des salariés de plus de 18 ans de même qualification professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent :

- les salariés de moins de 18 ans et ayant moins de six mois d'ancienneté :
 - salariés de moins de 17 ans : 80 % du Smic ou salaire conventionnel ;
 - salariés de 17 ans à 18 ans : 90 % du Smic ou salaire conventionnel,
- les salariés de moins de 18 ans ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient du salaire conventionnel.

Toutefois, les salaires des salariés de moins 18 ans doivent être égaux à ceux des salariés ayant plus de 18 ans chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

À partir de 18 ans, les salariés percevront le même salaire que les autres salariés à emploi équivalent.

Article 32 | Salaire du personnel à temps partiel

La rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Article 33 | Salaire des salariés titulaires d'un CDD

Le salaire des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ne pourra être inférieur à celui des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée dès lors qu'ils sont employés sur des postes ou à des tâches identiques.

Article 34 | Salaire des salariés en situation de handicap

Pour les salariés en situation de handicap, le salaire sera fixé conformément aux articles L. 5213-6 et suivants du code du travail. Le salaire ne peut être inférieur aux minima légaux réglementaires ou conventionnels et/ou en vigueur dans l'entreprise.

Article 35 | Salaire des apprentis et des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation

À la date de signature de la présente convention, le salaire des apprentis est régi par l'avenant de révision du 12 juillet 2023 à l'accord du secteur alimentaire du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire dans ses articles 12 à 15.

De plus, l'article 5 dudit accord prévoit le barème applicable pour les rémunérations des salariés en contrats de professionnalisation.

Article 36 | Prime d'ancienneté

Après trois ans de services continus dans l'entreprise, le salarié bénéficiera d'une prime d'ancienneté d'1 % calculée sur son salaire de base brut et augmentera de 1 % tous les 2 ans jusqu'à 10 %.

Les salariés bénéficiant d'une prime d'ancienneté plus avantageuse, en vertu des dispositions conventionnelles collectives antérieures à l'entrée en vigueur de la présente convention, conservent le pourcentage d'ancienneté ainsi que le montant mensuel brut de leur prime, tels qu'acquis, et ce, en fonction de la durée contractuelle de leur temps de travail. À compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et à la date anniversaire de leur entrée dans l'entreprise, les salariés verront leur prime d'ancienneté acquise évoluer conformément aux dispositions susvisées.

Article 37 | Épargne salariale

Les parties signataires rappellent l'existence des dispositifs d'épargne salariale qui visent à associer tous les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise et, au-delà, à la marche de l'entreprise : participation, intéressement, plans d'épargne d'entreprise, plan d'épargne retraite, prime de partage de la valeur...

Les parties rappellent aux entreprises concernées qu'elles ont l'obligation de mettre en œuvre les dispositions prévues par les articles L. 3332-3 et suivants du code du travail, relatifs au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

Les sommes versées en application des dispositifs d'épargne salariale sont exclues du salaire effectif.

Chapitre VII Embauche. Essai. Contrat de travail

Article 38 | Embauche

L'embauche d'un salarié est matérialisée par la remise au candidat d'une lettre d'embauche ou par la signature d'un contrat de travail dont un exemplaire est remis à chaque partie signataire.

Dans tous les cas, un contrat de travail écrit et rédigé en français est remis par l'employeur au salarié.

Sous réserve des dispositions légales spécifiques aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail à temps partiel, aux contrats intermittents, aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, aux contrats d'insertion..., le contrat de travail doit comporter notamment les mentions suivantes :

- l'identité des parties à la relation de travail ;
- le ou les lieu(x) de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur ;
- l'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi ;
- la date d'embauche ;
- dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci ;
- dans le cas du salarié temporaire mentionné à l'article L. 1251-1 du code du travail, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai ;
- le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail ;
- la durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée ;
- la procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail ;
- les éléments constitutifs de la rémunération mentionnés à l'article L. 3221-3 du code du travail, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération ;
- la durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes ;
- les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.

Et plus généralement, ces informations devront être communiquées dans les respects des articles L. 1221-35 et R. 1221-35 du code du travail.

Article 39 | Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

39.1. Disposition générale en matière de contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

39.2. Période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent être expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail dans les limites et conditions suivantes.

39.2.1. Durée

La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est fixée à :

- deux mois pour le personnel ouvriers/employés ;
- trois mois pour les techniciens/agents de maîtrise ;
- quatre mois pour les cadres et ingénieurs.

39.2.2. Rupture

La période d'essai peut être rompue :

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, par l'employeur avec un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

En application de l'article L. 1221-26 du code du travail, par le salarié avec un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence.

39.2.3. Renouvellement

Lorsque la période d'essai arrive à sa fin, il est possible de prévoir d'un commun accord, son renouvellement comme suit :

- un mois pour les ouvriers et employés ;
- deux mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- quatre mois pour les cadres.

Le renouvellement se fera dans les conditions suivantes :

- la faculté de renouvellement de la période d'essai devra être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ;
- l'employeur devra observer un délai de prévenance de 48 heures ;
- un document écrit portant, avant sa signature, l'accord exprès du salarié, devra être établi lors du renouvellement de la période d'essai.

Article 40 | *Contrat de travail à durée déterminée (CDD)*

Conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, 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 est possible de recourir à un CDD dans les cas énoncés aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 du code du travail.

Les règles relatives à la durée, au terme, à la rupture du CDD et à la période d'essai sont celles énoncées aux articles L. 1242-7 et suivants du code du travail.

40.1. Délai de carence en cas de contrats à durée déterminée ou contrats de mission successifs sur le même poste

Considérant le fait que :

- le législateur permet aux branches, par accord collectif étendu, en application des articles L. 1244-3 et L. 1251-36 du code du travail, d'aménager les règles relatives au délai de carence entre deux (2) contrats à durée déterminée ou deux contrats de mission successifs ;
- l'aménagement des règles relatives à la succession des CDD et de contrats de mission peut permettre l'allongement des durées d'emploi des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission ou leur faire bénéficier de nouvelles opportunités d'emploi.

L'aménagement suivant concernant le délai de carence entre contrats successifs sur le même poste est convenu :

Modalités du calcul du délai de carence

a) Pour les contrats de travail à durée déterminée

En application du deuxième alinéa de l'article L. 1244-3 du code du travail, le délai de carence prévu à la première phrase du premier alinéa l'article L. 1244-3 se calcule selon les modalités suivantes :

Le délai de carence est égal au quart de la durée du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. La durée du contrat est appréciée en jours calendaires.

La durée du délai de carence, calculée en application de l'alinéa précédent, ne peut excéder 21 jours. Les jours pris en compte pour apprécier le délai de carence devant séparer les deux contrats sont les jours calendaires. Lorsque le délai de carence expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il n'est pas prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Il est convenu que le comité social et économique, s'il existe, sera informé annuellement du nombre de recours et des justifications à l'utilisation de ce dispositif.

b) Contrat de mission

En application du deuxième alinéa de l'article L. 1251-36 du code du travail, le délai de carence prévu à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 1251-36 du code du travail se calcule selon les modalités suivantes :

Le délai de carence est égal au quart de la durée du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. La durée du contrat est appréciée en jours calendaires.

La durée du délai de carence, calculée en application de l'alinéa précédent, ne peut excéder 21 jours. Les jours pris en compte pour apprécier le délai de carence devant séparer les deux contrats sont les jours calendaires. Lorsque le délai de carence expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il n'est pas prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Il est convenu que le comité social et économique, s'il existe, sera informé annuellement du nombre de recours et des justifications à l'utilisation de ce dispositif.

40.2. Contrat à durée déterminée (CDD) à objet défini

Dans les entreprises visées à l'article 1 de la présente convention collective nationale, il peut être conclu, conformément aux dispositions légales, des contrats intitulés « contrat à durée déterminée à objet défini ».

40.2.1. Objet du contrat

En application de l'article L. 251-36 du code du travail, le CDD à objet défini est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens de la présente convention collective, en vue de la réalisation d'un objet défini.

Est autorisée à conclure des contrats à durée déterminée à objet défini toute entreprise visée au présent article, dont l'activité conduit à recruter pour les raisons et projets suivants :

Travaux de recherche et développement, étude, audit, missions ou expertises de nature temporaire :

- conseil, accompagnement ou assistance de la part d'experts ou de personnes qualifiées ;
- projet de l'entreprise ayant pour objet de faire face à des adaptations ou des évolutions importantes des systèmes d'information ou d'exploitation, des études d'impact ou de mettre en œuvre de nouvelles normes internes ou externes.

Le CDD à objet défini ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

40.2.2. Forme et contenu du contrat

Le CDD à objet défini est établi par écrit.

Le CDD à objet défini comporte, outre les mentions prévues par l'article L. 1242-12 du code du travail, les dispositions prévues par l'article L. 1242-12-1 du code du travail :

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- l'intitulé et les références du présent accord collectif ;
- une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat, par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

40.2.3. Durée du contrat

En application de l'article L. 1242-8-2 du code du travail, le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois. Il ne peut pas être renouvelé.

40.2.4. Fin du CDD à objet défini

En application de l'article L. 1243-5 du code du travail, le CDD à objet défini prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance au moins égal à deux mois.

La date de fin du CDD à objet défini sera notifiée au salarié par l'entreprise par courrier recommandé avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge (date et signature du salarié).

40.2.5. Rupture anticipée du CDD à objet défini

En application de l'article L. 1243-1 du code du travail, le CDD à objet défini peut être rompu, de manière anticipée, par l'une ou l'autre des parties pour un motif réel et sérieux :

- 18 mois après sa conclusion ;
- puis à la date anniversaire de sa conclusion.

Le CDD à objet défini peut également être rompu, comme tout CDD, de façon anticipée dans les conditions de droit commun des CDD (faute grave ou lourde, force majeure ou rupture d'un commun accord en vertu des articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail).

40.2.6. Indemnité de fin de contrat à objet défini

Le salarié sous CDD à objet défini reçoit une indemnité égale à 15 % de sa rémunération totale brute :

- à l'issue du contrat, lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un CDI ;
- en cas de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat ;
- en cas de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur.

40.2.7. Garanties offertes aux salariés

Il est rappelé que les salariés sous CDD à objet défini bénéficient du principe d'égalité de traitement avec les salariés sous contrat à durée indéterminée.

Les salariés concernés bénéficient en outre de garanties visant à leur permettre, à l'issue du contrat à objet défini, de retrouver rapidement un emploi.

Aide au reclassement et à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE)

Au plus tard trois mois avant le terme de la mission envisagé, un entretien sera organisé entre le salarié et l'employeur, afin d'examiner avec lui les possibilités éventuelles d'embauche ou de mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel, et ce, dans le cadre de ses démarches de reclassement et/ou éventuellement de VAE.

Lors de cet entretien, il lui sera remis, à sa demande, un document résumant les tâches confiées et accomplies avec les compétences mises en œuvre lors de leur réalisation.

Un examen particulièrement attentif de la situation des salariés âgés de plus de 55 ans sera effectué.

Le salarié bénéficie également, au cours du délai de prévenance visé à l'article 40.2.4 du présent article, en concertation avec l'employeur, d'une autorisation d'absence rémunérée pour organiser la suite de son parcours professionnel, à hauteur de deux jours pendant la période du délai de prévenance de deux mois avant la fin de son CDD. Ces jours devront être déterminés d'un commun accord avec l'employeur. Ce droit cesse dès qu'il a trouvé l'emploi recherché.

Formation professionnelle continue

Le collaborateur titulaire d'un CDD à objet défini peut, au même titre et dans les mêmes conditions que tout autre salarié, bénéficier de l'accès à la formation organisée par l'entreprise.

Pour faciliter l'exercice de ce droit, le collaborateur titulaire d'un CDD à objet défini bénéficie chaque année d'un entretien dans le cadre de la campagne d'entretiens annuels.

Au cours de cet entretien, il est fait le point sur ses compétences, l'exécution des travaux qui lui sont confiés et les éventuels besoins de formation nécessaires à la bonne réalisation du contrat et au maintien de son employabilité.

Priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée

Pendant le délai de prévenance visé à l'article 40.2.4 du présent article, le salarié sera informé individuellement en cas de création ou de vacance de poste dans l'entreprise correspondant à son niveau d'expérience, ses compétences et sa qualification, et sera prioritaire sur un recrutement s'il présente les qualités requises pour postuler à l'emploi.

Priorité de réembauchage

Après la rupture de son contrat de travail, en cas de création de poste correspondant à son niveau d'expérience, ses compétences et sa qualification, le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant trois mois, s'il en a fait expressément la demande pendant le même délai. Cette priorité vise les emplois à durée indéterminée.

Chapitre VIII Durée et aménagement du temps de travail

Les règles ayant trait au temps de travail dans ses aspects quantitatifs (temps de travail effectif, durées maximales de travail et temps de repos...) ont vocation à protéger la santé des travailleurs. Associées aux règles relatives à l'aménagement du temps de travail prévues par les présentes dispositions conventionnelles, elles permettent aux employeurs d'organiser les temps de travail en tenant compte des besoins et contraintes inhérents à leurs activités.

Dans ce cadre, il est important de rappeler que les coopératives, unions de coopératives et SICA soumises à la présente convention, entendent favoriser l'aménagement de l'organisation et de la durée du travail afin de répondre aux contraintes d'entreprises agroalimentaires traitant de matières premières agricoles et qui se caractérisent par :

- des variations d'activité saisonnières et des contraintes liées à la nature des produits traités ;
- des périodes de consommation irrégulière qui induisent des commandes exceptionnelles.

L'aménagement de l'organisation et de la durée du travail doit permettre aux entreprises :

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi ;
- d'améliorer les conditions de travail et de vie des salariés ;
- de limiter le recours au chômage partiel ;
- d'améliorer la qualité des produits finis et des services ;
- de favoriser le développement de la formation professionnelle dans ces entreprises.

S'agissant de l'annexe 4 filière déshydratation, des dispositions spécifiques sont prévues en matière d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Article 41 | Durée du travail

41.1. Durée hebdomadaire de travail. Temps de travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Par ailleurs, sont considérés comme salariés à temps complet ceux dont la durée du travail de principe correspond :

- à la durée légale de 35 heures hebdomadaires, ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application de la durée légale (151,67 heures) ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure ;
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail de 1 607 heures ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure.

41.2. Durées maximales de travail

41.2.1. Durée maximale quotidienne

Conformément à l'article L. 3121-18 du code du travail, la durée maximale quotidienne de travail effectif est de 10 heures.

Conformément à l'article R. 713-5 du code rural et de la pêche maritime, la durée quotidienne de travail pourra être dépassée dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- travaux saisonniers ;
- travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut :

- être supérieur à 2 heures par jour pendant un maximum de 6 jours consécutifs ;
- être supérieur à 30 heures par période de 12 mois consécutifs.

L'employeur adresse immédiatement à l'agent de contrôle de l'inspection du travail une déclaration l'informant du dépassement et des circonstances qui le motivent. Lorsque ce dépassement concerne l'ensemble des entreprises relevant d'un même type d'activité, il peut être procédé à cette information par l'organisation patronale intéressée.

S'agissant de la filière déshydratation, des dispositions spécifiques sont prévues concernant la durée du travail des chauffeurs de camion affectés aux transports de pulpes et de betteraves au sein de l'annexe 4 filière déshydratation.

41.2.2. Durées maximales hebdomadaires

Durée maximale hebdomadaire absolue

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire est de 48 heures (code du travail, article L. 3121-20).

Conformément aux articles L. 3121-21 et R. 3121-10 du code du travail et R. 713-11 du code rural et de la pêche maritime, en cas de circonstances exceptionnelles, et pour la durée de celles-ci, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire absolue de 48 heures précitée peut être autorisé par l'autorité administrative sans toutefois que ce dépassement ne puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine.

Le comité social et économique, s'il existe, donne son avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. La demande de dépassement et l'avis du CSE sont transmis à l'inspection du travail.

Durée maximale hebdomadaire moyenne

La durée maximale hebdomadaire moyenne est fixée à 46 heures sur 12 semaines consécutives (code du travail, article L. 3121-23 et code rural, article R. 713-14).

Article 42 | *Repos*

42.1. Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

La dérogation au repos journalier est prévue aux articles D. 3131-1, D. 3131-4 à D. 3131-7 du code du travail, étant précisé que le bénéfice des dérogations prévues aux articles D. 3131-1 et D. 3131-4 à D. 3131-7 du code du travail est subordonné à l'attribution de périodes au moins équivalentes de repos aux salariés intéressés.

Lorsque l'attribution de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente est prévue par accord collectif.

42.2. Repos hebdomadaire

Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours consécutifs.

Conformément aux dispositions de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime, le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article 42.1 susvisé.

Conformément aux dispositions des articles L. 714-1-V et R. 714-10 du code rural et de la pêche maritime, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu au plus une fois par quinzaine ; les intéressés bénéficieront au moment choisi, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Tout employeur doit en aviser immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail. Il doit faire connaître les circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, indiquer la date et la durée de cette suspension, les personnes qu'elle atteindra et la date à laquelle ces personnes pourront bénéficier du repos compensateur.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les entreprises pourront déroger à ce repos hebdomadaire (report à un autre jour, limitation du repos à une demi-journée, report par roulement) selon les dispositions prévues aux articles L. 714-1 – II et R. 714-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, sous réserve de consulter préalablement le comité social et économique.

Indépendamment des majorations des heures supplémentaires éventuelles, le salaire horaire brut de base des heures effectuées le dimanche est majoré de 100 %.

La majoration pour le travail du dimanche se calcule avant application de toute autre majoration, quelle qu'en soit la nature ou l'origine (travail de nuit, jour férié, etc.). Il est précisé en outre que cette majoration n'entre pas dans l'assiette de calcul des majorations liées au travail de nuit et/ou d'un jour férié.

Article 43 | Heures supplémentaires

43.1. Contingent annuel d'heures supplémentaires et contrepartie obligatoire en repos

À défaut d'accord collectif prévu au I de l'article L. 3121-33 du code du travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par salarié.

Ne s'imputent sur ce contingent que les heures supplémentaires qui font l'objet d'un paiement ; ne s'imputent donc pas sur ce contingent les heures supplémentaires qui font l'objet de l'attribution d'un repos compensateur de remplacement.

En cas de nécessité, les entreprises pourront dépasser le contingent susvisé, après avis du comité social et économique, et sans avoir à requérir l'autorisation de l'inspection du travail.

Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos de 100 %, quel que soit l'effectif des entreprises et dont les modalités de prise sont définies à l'article 43.3 de la présente convention.

43.2. Majoration des heures supplémentaires

Conformément à l'article L. 3121-36 du code du travail, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail effectif prévue à l'article 41.1 ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de :

- 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises dotées d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine (code du travail, article L. 3121-41) ou régies par tout autre dispositif conventionnel de modulation ou d'annualisation du temps de travail.

43.3. Paiement et repos compensateur de remplacement

Par principe, les heures supplémentaires et leurs majorations font l'objet d'un paiement.

Par application des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail, les entreprises peuvent donner priorité à la prise de repos compensateur de remplacement (RCR) en tout ou partie des heures supplémentaires et leurs majorations.

Dans cette hypothèse, les employeurs déterminent, après consultation du comité social et économique s'il existe, les modalités de prise de ces repos. À défaut de dispositions spécifiques, les repos compensateurs de remplacement sont pris dans les conditions suivantes :

- le repos ne peut être pris que par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de six mois suivant l'ouverture du droit. Il n'entraîne aucune diminution de la rémunération ;
- les dates de repos seront demandées par le salarié, à l'intérieur de la période fixée ci-dessus, et avec un préavis de deux semaines, de préférence dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ;
- l'absence de demande de prise de repos par le salarié, dans le délai de six mois, ne peut entraîner la perte du droit. Dans ce cas, l'entreprise est tenue de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum d'un an, à compter de la date d'ouverture du droit.

L'ouverture du droit à repos est atteinte dès sept heures. Les salariés sont informés de leur droit à repos conformément aux dispositions de l'article R. 713-46 du code rural et de la pêche maritime.

La prise du repos compensateur de remplacement est considérée comme un temps de travail effectif pour la détermination de l'ensemble des droits du salarié.

Article 44 | *Travail intermittent*

S'agissant du travail intermittent, des dispositions spécifiques sont prévues au sein de l'annexe 1 filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre.

Article 45 | *Travail de nuit*

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et doit être justifié par « la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise » sans pour autant en nier la pénibilité.

Le présent article n'a pas pour objet d'étendre la pratique du travail de nuit dans les entreprises mais, prend en considération leurs spécificités et leurs contraintes. Il a pour objet, dans le respect des impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Le présent article adapte un certain nombre de dispositions du statut légal du travailleur de nuit dans la mesure des possibilités offertes par la loi.

45.1. Justification du recours au travail de nuit

Conformément à l'article L. 3122-1 du code du travail, le recours au travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et notamment par la concomitance des facteurs suivants :

- répondre aux obligations du règlement communautaire de l'organisation commune des marchés dans les délais imposés ;
- s'adapter à la variation de productions agricoles qualitatives et quantitatives soumises aux aléas climatiques ;
- contraintes inhérentes au commerce international, aux marchés à l'export et à la satisfaction des clients dans les délais exigés ;
- accompagnement dans la conduite des travaux de récolte pour une optimisation des résultats cultureux ;
- nécessité d'allonger le temps d'utilisation des équipements pour des raisons de compétitivité ;
- nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de l'environnement par des activités de garde, de surveillance, d'entretien et de permanence, et d'en amortir les investissements liés à ces nouvelles contraintes.

45.2. Champ d'application

Le travail de nuit est applicable à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche à l'exception des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pour lesquels le travail de nuit est interdit.

45.3. Modalités de mise en œuvre

Le travail de nuit ne peut être mis en place, ou étendu à de nouvelles catégories de salariés, qu'après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

En l'absence de représentants du personnel, le travail de nuit ne pourra être mis en place qu'après information et consultation du personnel des services concernés.

45.4. Définition de la période du travail de nuit

Conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail et au titre du présent article, la période du travail de nuit se définit comme tout travail entre 21 heures et 6 heures.

Conformément à l'article L. 3122-22 du code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité social et économique.

45.5. Définition du travailleur de nuit. Seuil

En application de l'article L. 3122-5 du code du travail, le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors qu'il accomplit :

- soit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
- soit, au cours d'une période de référence, 270 heures de travail de nuit.

Par période de référence, on entend une période de 12 mois consécutifs qui pourra être appréciée sur l'année civile ou sur les périodes de référence pratiquées dans l'entreprise.

45.6. Conditions de travail des travailleurs de nuit

45.6.1. Temps de pause

Tout travailleur de nuit effectuant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause de 30 minutes avec *a minima* 20 minutes consécutives entre la deuxième et la cinquième heure de travail selon les modalités définies à l'article 45.9.3 à l'exclusion des chauffeurs concernés par la réglementation européenne régissant les temps de conduite, de travail et de repos des conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes.

La pause devra être prise de façon à fractionner équitablement le temps de travail.

Une salle de repos équipée de moyens matériels permettant de prendre un repas chaud sera mise à la disposition des salariés travaillant la nuit.

45.6.2. Temps de repos quotidien

Pour répondre, en cas de circonstances exceptionnelles ou particulières notamment en période de travaux de récolte, à la nécessité d'assurer la continuité du service, le temps de repos quotidien prévu à l'article L. 3131-1 du code du travail pourra être réduit à 9 heures sous réserve de l'accord du ou des salariés concernés.

Au repos quotidien s'ajoute un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, tel que prévu par l'article L. 3132-2 du code du travail, sauf dérogations légales ou réglementaires.

45.7. Durée maximale quotidienne de travail de nuit

La durée maximale légale quotidienne de travail de 8 heures pourra être dépassée, dans la limite de 10 heures :

- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- pour 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.

Le dépassement de la durée légale quotidienne du travail ci-dessus est limité à 4 nuits sur deux semaines consécutives et à 10 semaines par an.

Il sera accordé un temps de repos équivalent au nombre d'heures effectuées au-delà de huit (8) heures. Ce repos est pris dans les 30 jours à l'issue de la période travaillée.

45.8. Durée maximale hebdomadaire de travail de nuit

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, et afin de tenir compte notamment des modalités de répartition du temps de travail prévues dans le cadre d'accords d'entreprise ou d'établissement et conformément à la possibilité légale de dérogation, la durée maximale hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, pourra être portée à 44 heures, dans la limite de deux fois deux semaines consécutives ou non :

- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
- en cas de surcroît d'activité lié aux travaux de récolte.

45.9. Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie de repos compensateur, de majoration de salaire, d'une pause.

45.9.1. Majoration du travail de nuit

La majoration du travail de nuit est de 25 % du salaire brut de base.

En cas de travail de nuit exceptionnel, le salarié bénéficiera d'une majoration de 25 % de son salaire brut de base.

S'agissant de la filière déshydratation, des dispositions spécifiques sont prévues en annexe 4.

45.9.2. Repos compensateur

Il sera attribué à chaque travailleur de nuit :

- soit un jour de repos compensateur lorsqu'il effectue jusqu'à 600 heures de travail de nuit sur la période de référence retenue par l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 45.5 de la présente convention ;
- soit deux jours de repos compensateur lorsqu'il effectue plus de 600 heures de travail de nuit sur la période de référence retenue par l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 45.5 de la présente convention.

Les modalités de prise de ces jours de repos compensateur acquis par le salarié seront définies d'un commun accord entre l'employeur et le CSE. En l'absence de CSE, elles seront définies d'un commun accord entre l'employeur et les salariés concernés.

Ces repos compensateurs ne se cumulent pas avec les repos compensateurs qui seraient déjà attribués aux travailleurs de nuit par accord d'entreprise ou sur autorisation de l'inspecteur du travail, en raison de leur statut de travailleurs de nuit.

Par accord d'entreprise, il pourra être négocié un repos compensateur plus favorable.

45.9.3. Pause rémunérée

Le temps de pause sera rémunéré mais ne sera pas comptabilisé comme temps de travail effectif sauf si les salariés concernés sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

Par accord d'entreprise, il pourra être négocié des dispositions plus favorables concernant le temps de pause.

45.10. Engagements particuliers

Aucun salarié, qualifié de travailleur de nuit, ne pourra bénéficier de contreparties moins favorables que celles dont il bénéficiait avant l'entrée en vigueur de la présente convention.

45.11. Organisation du travail du travailleur de nuit

La répartition des horaires des travailleurs de nuit doit pouvoir faciliter l'articulation de leur activité nocturne tant avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales qu'avec l'exercice de leur fonction de représentation du personnel.

Les entreprises s'assureront des dispositions particulières permettant l'exercice sans entrave du mandat des représentants du personnel et représentants syndicaux ayant la qualité de travailleurs de nuit.

La répartition des horaires des travailleurs de nuit doit pouvoir faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de prise de poste et à l'heure de la fin du poste.

45.12. Protection des travailleurs de nuit

Conformément à l'article L. 3122-11 du code du travail, les entreprises ont l'obligation de mettre en place des mesures visant à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit.

À cette fin, la question du travail de nuit devra être traitée spécifiquement dans le rapport annuel soumis par l'employeur, pour avis, au CSE en présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la protection de la santé des travailleurs de nuit.

45.12.1. Surveillance médicale

Préalablement à son affectation sur le poste, tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail.

Tout travailleur de nuit bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit élaboré par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État.

Dans le cadre du suivi des travailleurs de nuit, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur.

45.12.2. Inaptitude au poste comportant le travail de nuit

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige, il doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste de nuit à moins qu'il ne justifie par écrit :

- soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste au salarié dans les conditions fixées ci-dessus ;
- soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces mêmes conditions ;
- soit l'inaptitude du salarié correspond aux cas prévus à l'article L. 1226-12 du code du travail.

45.12.3. Garanties en cas de changement de poste

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Cet article est également applicable aux salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit.

45.12.4. Obligations familiales impérieuses

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le refus du travail de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

45.12.5. Protection des salariées travailleuses de nuit en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché

En application des dispositions de l'article L. 1225-9 du code du travail, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, et qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-5 du code du travail, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal prévue à l'article L. 1225-17 du code du travail.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit lui faire connaître par écrit, ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

En pareil cas, le contrat de travail de l'intéressée est suspendu jusqu'au début du congé légal de maternité.

45.13. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un(e) salarié(e) à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un(e) salarié(e) d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

45.14. Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de développement des compétences de l'entreprise ainsi que de tous les dispositifs légaux et réglementaires en vigueur relatifs à la formation professionnelle continue (CQP, VAE...).

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, et à en tenir informé le CSE conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

Tout salarié de nuit accomplissant une action de formation professionnelle ou syndicale disposera de la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération lui seront maintenus durant cette période.

45.15. Bilan annuel du travail de nuit

Il est convenu de dresser un bilan d'application du travail de nuit au moins une fois par an.

Article 46 | *Travail à temps partiel*

46.1. Généralités

Sont considérés comme salariés à temps partiel ceux dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale 35 heures hebdomadaire, ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application de la durée légale de 151,67 heures ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure ;
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés travaillant à temps complet.

46.2. Contrat de travail ou avenant écrit

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement faire l'objet d'un contrat de travail écrit ou d'un avenant, conforme à l'article L. 3123-6 du code du travail qui mentionne notamment :

- la qualification du ou de la salarié(e) ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, lorsque la durée du travail est répartie à la semaine ou au mois ;
- la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ou à la salariée(e) ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la convention collective appliquée dans l'entreprise.

46.3. Statut des salariés à temps partiel

En application de l'article L. 3123-5 du code du travail, les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés travaillant à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient d'un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

46.4. Durée hebdomadaire du travail de salariés à temps partiel

Les dispositions de l'article L. 3123-27 du code du travail fixent la durée minimale de travail des salariés à temps partiel à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif pris en application de l'article L. 3121-44 du code du travail.

Il est rappelé que cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ;
- aux contrats à durée déterminée conclus dans le cadre de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- aux contrats de travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L. 1251-6 du code du travail pour le remplacement d'un salarié absent.

De même, une durée de travail inférieure à 24 heures peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au premier alinéa du présent article.

Cette demande est écrite et motivée.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans (< 26 ans) poursuivant ses études.

46.4.1. Dérogations à la durée légale minimale de 24 heures

Dans les entreprises soumises à la présente convention, la majorité des salariés travaillent à temps complet. Il n'en demeure pas moins que compte tenu de la variation, de la saisonnalité des activités des coopératives et des contraintes de certains métiers, le travail à temps partiel est un réel besoin.

Par ailleurs, le temps partiel choisi permet aux salariés de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Il peut constituer pour certains salariés éloignés de l'emploi ou de faible niveau de qualification une porte d'entrée vers l'insertion ou la réinsertion professionnelle et l'emploi. Il permet enfin aux salariés de pouvoir conserver plusieurs activités lorsqu'ils le souhaitent.

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 20 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée pour les exploitants agricoles dans le cadre d'un cumul activité indépendante et salariée.

La durée minimale de travail pour les salariés recrutés exclusivement pour les activités de ménage des locaux est fixée à 3 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, en veillant au respect de l'hygiène et de la propreté des locaux. Il est convenu que la durée minimale d'intervention doit être d'une heure.

46.4.2. Cas des contrats de travail à durée déterminée pour remplacement

Le cas particulier du remplacement en contrat à durée déterminée d'un salarié à temps partiel n'est pas envisagé par les textes légaux.

En cas de remplacement d'un salarié à temps partiel, quelle que soit sa durée contractuelle de travail, il pourra être conclu, avec l'accord du salarié remplaçant, un contrat de travail à durée déterminée pour remplacement, à hauteur de la durée contractuelle fixée dans le contrat de travail du salarié remplacé.

46.4.3. Cas des salariés à temps partiel pour raison de santé (temps partiel thérapeutique)

Le cas particulier du temps partiel pour motif thérapeutique (temps partiel thérapeutique) validé par le médecin du travail n'est pas envisagé par les textes légaux régissant le travail à temps partiel.

Le code de la sécurité sociale prévoit aux articles L. 323-3 et L433-1, la possibilité pour le salarié malade de reprendre son travail progressivement dans le cadre du dispositif du temps partiel thérapeutique.

Dans le cas d'une mise en place d'un temps partiel thérapeutique, il est recommandé de le formaliser par avenant au contrat de travail.

En cas de mise en œuvre d'un tel dispositif, il peut être dérogé à la durée minimale de travail de 24 heures à hauteur de la durée fixée par le médecin traitant et confirmée par le médecin du travail pour répondre aux « prescriptions » d'ordre médical.

46.5. Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités professionnelles de manière à atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à la durée minimale légale de travail de 24 heures, les garanties suivantes sont accordées au salarié à temps partiel.

46.5.1. Cumul de plusieurs emplois salariés et changement du planning

Pour permettre à ces salariés de cumuler, s'ils le souhaitent, plusieurs activités leur permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein au moins égal à la durée minimale légale de travail de 24 heures, ni la durée, ni la répartition du temps de travail de ces salariés ne pourra être modifiée sans leur accord exprès et en respectant un délai de prévenance d'au minimum 7 jours ouvrés.

Par ailleurs, si ce salarié à temps partiel dispose d'un autre emploi, il portera préalablement à la connaissance de l'employeur le nombre d'heures et les horaires de travail correspondant à cet emploi et pourra, sous cette condition d'information, refuser d'effectuer des heures complémentaires incompatibles avec ces horaires.

Le refus opposé par le salarié à la modification de la répartition de ses horaires et/ou à l'accomplissement d'heures complémentaires dans les conditions fixées ci-dessus ne pourra pas lui être opposé ni faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou constituer un motif de licenciement.

46.5.2. Regroupement des horaires de travail sur une journée

Les dérogations possibles à la durée légale minimale de travail telles que prévues par l'article 46.4.1 de la présente convention collective ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail du salarié soient regroupés pour accomplir au minimum 3 heures de travail par jour.

Cet article ne s'applique pas aux salariés pour lesquels aucune dérogation à la durée légale minimale de travail, telle que prévue par l'article 46.4.1, n'est contractuellement prévue.

46.5.3. Limitation des interruptions d'activité

En application de l'article L. 3123-23 du code du travail, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

46.6. Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires.

Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant :

- mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures ;
- et fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le ou la salarié(e).

La réalisation d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter le temps de travail du salarié à temps partiel à hauteur de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.

Le nombre maximal d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par un salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou d'une même année peut être égal à un 1/3 de l'horaire contractuel hebdomadaire ou mensuel, ou calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 du code du travail, du salarié à temps partiel.

Les heures complémentaires apparaissent distinctement sur le bulletin de paie et donnent lieu à une majoration de salaire selon le barème suivant :

- 15 % pour les heures effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail ;
- 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail et dans la limite d'un tiers.

Ces heures et leurs majorations doivent être obligatoirement payées.

L'employeur doit respecter au minimum 3 jours ouvrés pour informer le ou la salarié(e) qu'il ou qu'elle effectuera des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat. Dans le cas contraire, le salarié peut refuser sans que ce soit un motif de licenciement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, le ou la salarié(e) bénéficiera des garanties reconnues aux salariés à temps complet, et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi que des garanties fixées à l'article 46.5.2 (période minimale de travail continue) et à l'article 46.5.3 (limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée de travail) de la présente convention.

46.7. Modification de la répartition des horaires

En application de l'article L. 3123-6 du code du travail, le contrat de travail mentionne les cas dans lesquels une modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.

En dehors de ces modalités prévues dans le contrat de travail, le ou la salarié(e) peut refuser une modification de la répartition des horaires.

Sauf si elle intervient avec l'acceptation expresse du salarié, la modification devra lui être notifiée moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

46.8. Compléments d'heures par avenant

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail, il sera possible de recourir au complément d'heures par avenant dans les conditions suivantes :

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés à temps partiel qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant « complément d'heures » augmentant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel, employé à durée indéterminée ou à durée déterminée, peut être proposé à l'intéressé notamment pour :

- le remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- l'accroissement temporaire d'activité ;
- les circonstances exceptionnelles ;
- une surcharge de travail du fait de la saisonnalité de l'activité ;
- les périodes de congés.

Les entreprises veilleront à proposer les avenants « complément d'heures » prioritairement aux salariés qui en auront exprimé la demande.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus est fixé à 5 par an, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

L'avenant « complément d'heures » doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment :

- le terme ;
- la durée contractuelle de travail sur la période considérée, sans que cette dernière ne puisse atteindre la durée légale d'un temps plein ;
- la rémunération mensualisée correspondante ;
- la répartition de cette durée contractuelle de travail.

Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant « complément d'heures » donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

46.9. Information des représentants du personnel

En application de l'article L. 3123-15 du code du travail, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise mentionnée à l'article L. 2323-15, l'employeur communique au moins une fois par an au comité social et économique, s'il existe, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise.

46.10. Heures de délégation

Les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet.

Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Article 47 | Compte épargne temps

Conformément aux dispositions de l'article L. 3151-1 et suivants du code du travail, le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées.

Le présent article constitue un dispositif-cadre permettant aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations relatives à un accord d'entreprise (ou d'établissement) pour la mise en place d'un compte épargne temps selon les modalités exposées ci-après.

Le choix de la gestion du CET en jours et/ou en heures relèvera des négociations de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

47.1. Salariés bénéficiaires

Tous les salariés seront susceptibles de bénéficier du compte épargne-temps.

L'usage et l'alimentation du compte épargne-temps par le salarié relèvent exclusivement de sa volonté. Toutefois, le droit à l'ouverture du compte pourra être subordonné à un temps de présence minimum fixé par l'accord d'entreprise.

47.2. Alimentation du CET

Le CET peut faire l'objet de différents apports provenant du salarié :

47.2.1. Alimentation en temps

- Les jours acquis au titre de la cinquième semaine de congés payés annuels.
- Les jours de réduction du temps de travail (JRTT) utilisables à l'initiative du salarié et accordés au titre d'un accord sur l'aménagement du temps de travail : l'accord d'entreprise devra prévoir le nombre de jours maximum pouvant être affecté au CET.
- Les jours de repos accordés aux salariés soumis à un forfait annuel en jours ou en heures : l'accord d'entreprise devra prévoir le nombre de jours maximum pouvant être affecté au CET.
- Les jours de congés supplémentaires pour fractionnement.
- Les jours de congés supplémentaires résultant d'accords d'entreprise ou d'usages : l'accord d'entreprise devra prévoir le nombre de jours maximum pouvant être affecté au CET.
- L'affectation de tout ou partie des repos compensateurs de remplacement, quelle qu'en soit la nature.

Les modalités d'alimentation du CET devront être déterminées par accord d'entreprise.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard selon les modalités fixées par accord d'entreprise.

Les droits ainsi affectés pourront être plafonnés (plafond annuel d'alimentation et/ou plafond durant toute la durée du CET) dans les conditions fixées par accord d'entreprise.

Dès lors que l'un des quelconques plafonds sera atteint, le salarié ne pourra plus alimenter son compte tant qu'il n'a pas utilisé une partie de ses droits inscrits en compte, afin que leur valeur soit réduite en deçà du plafond.

47.2.2. Alimentation numéraire

- Les majorations accompagnant les heures supplémentaires ou complémentaires.
- Les augmentations ou compléments de salaire de base.
- Les sommes perçues au titre de l'intéressement et, au terme de leur période d'indisponibilité, des avoirs issus de la participation et du plan d'épargne.
- Les primes et indemnités accordées dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'usage.

Les modalités d'alimentation du CET ainsi que les modalités de conversion du numéraire en temps devront être déterminées par accord d'entreprise.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision selon les modalités fixées par accord d'entreprise.

47.3. Utilisation du CET

L'utilisation du CET par le salarié relève exclusivement de sa volonté.

47.3.1. Prise de congé

Les droits épargnés sur le CET peuvent être utilisés pour indemniser tout ou partie les congés définis ci-après :

- une cessation progressive ou totale d'activité pour les salariés âgés de plus de 50 ans (exemple : congé de fin de carrière) ;
- tout ou partie des heures non travaillées en cas de passage à temps partiel ;

- un congé sans solde pour convenance personnelle, d’une durée minimale de deux mois. L’accord d’entreprise pourra modifier cette durée minimale ;
- un congé pour création ou reprise d’entreprise, congé parental, congé sabbatique : la prise de ces congés se fait dans les conditions et pour la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires qui les instituent ;
- les actions de formation personnelle effectuées en dehors du temps de travail, sous réserve des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Les modalités d’utilisation du compte épargne-temps seront déterminées au niveau de l’accord d’entreprise.

47.3.2. Indemnisation du salarié pendant le congé CET

Le salarié bénéficie d’une indemnisation pendant son congé, calculée sur la base du salaire journalier brut qu’il perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite du temps de repos capitalisé.

Cette indemnisation, ayant le caractère de salaire, est versée aux échéances normales de paie et est soumise aux cotisations sociales et à l’impôt sur le revenu.

Le congé CET étant rémunéré dans la limite des droits acquis, lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits.

L’employeur doit faire mentionner sur le bulletin de paie ou sur un document annexe remis au salarié :

- le nom du congé indemnisé ;
- les droits utilisés au titre du mois considéré ;
- le montant de l’indemnité correspondante.

47.3.3. Statut du salarié en congés CET

Pendant le congé CET

Pendant le congé, le contrat de travail n’est pas suspendu sauf dispositions légales contraires et relatives à la nature du congé pris au titre du CET et tel que listé à l’article 47.3.1 susvisé.

Le salarié continue à bénéficier des couvertures complémentaires de frais de santé et de prévoyance, dans les mêmes conditions que s’il était en activité.

Retour anticipé du salarié

Le salarié ne pourra réintégrer l’entreprise de façon anticipée qu’avec le consentement préalable et écrit de l’employeur.

Le congé de fin de carrière ne peut être interrompu.

À l’issue du congé

Quel qu’en soit le motif, et sauf s’il précède une cessation volontaire d’activité, le salarié doit retrouver, à l’issue de son congé indemnisé en tout ou partie par le compte épargne-temps, son emploi ou un emploi similaire, assorti d’une rémunération au moins équivalente.

47.3.4. Rémunération immédiate

En application de l’article L. 3151-3 du code du travail, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération.

L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de 30 jours fixée à l'article L. 3141-3 du code du travail.

Les droits versés au salarié dans ce cadre sont soumis au même régime fiscal et social que le salaire.

47.3.5. Utilisation exceptionnelle sous forme de monétisation

Si le salarié ne remplit pas les conditions d'utilisation du CET, il pourra néanmoins solliciter le déblocage en numéraire, en tout ou partie, pour les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de participation prévus à l'article R. 3324-22 du code du travail, sous réserve de fournir un justificatif.

Les droits versés au salarié dans ce cadre sont soumis au même régime fiscal et social que le salaire.

47.3.6. Rémunération différée

En application de l'article L. 3152-4 du code du travail, les droits affectés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés, en tout ou partie :

1. Pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

2. Pour réaliser des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne collectifs pour la retraite.

Les droits utilisés selon les modalités prévues aux 1° et 2° du présent article qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficiaire, dans la limite d'un plafond de 10 jours par an :

- de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale ou aux articles L. 741-4 et L. 741-15 du code rural et de la pêche maritime en tant qu'ils visent l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale ;
- et, selon le cas, des régimes prévus aux 2° ou 2° – 0 *bis* de l'article 83 du code général des impôts, pour ceux utilisés selon les modalités prévues au 1° du présent article, ou de l'exonération prévue au *b* du 18° de l'article 81 du même code, pour ceux utilisés selon les modalités prévues au 2° du présent article.

47.4. Abondement

L'accord d'entreprise pourra prévoir un abondement.

47.5. Tenue du compte individuel CET

L'ouverture et l'alimentation relevant de l'initiative exclusive du salarié, tout compte CET est ouvert sur simple demande individuelle écrite du salarié auprès de l'employeur.

Ce compte individuel est matérialisé par un document écrit permettant l'identification du salarié titulaire et comporte notamment la nature des droits qui y sont placés, chacun de ces droits faisant l'objet d'une rubrique distincte.

Ce document établi, mis à jour et conservé par l'employeur, peut être consulté à tout moment par le titulaire du compte. Une copie lui est remise au moins une fois par an.

47.6. Délai d'utilisation du CET

L'accord d'entreprise pourra prévoir un délai d'utilisation du CET.

47.7. Cessation du CET

47.7.1. Rupture du contrat

La rupture du contrat entraîne la clôture du compte.

En cas de rupture du contrat de travail avant l'utilisation des droits affectés au CET, le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis figurant sur le CET.

Les modalités de versement seront précisées par accord d'entreprise.

Les droits réglés au salarié dans le cadre de cette liquidation sont soumis au même régime fiscal et social que les salaires.

47.7.2. Modifications de la situation juridique de l'employeur visées à l'article L. 1224-1 du code du travail

L'accord d'entreprise prévoira les modalités de transfert des droits des salariés en cas de transfert du contrat de travail à une autre société du groupe, ou en cas de transfert dans le cadre de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Chapitre IX Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Article 48 | *Démission et licenciement*

48.1. Préavis

En cas de licenciement, hormis les cas où la loi ne prévoit pas de préavis tel que licenciement pour faute grave, faute lourde ou inaptitude, le préavis est déterminé dans les délais fixés ci-dessous.

Tout licenciement est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) dont la première présentation fixe le point de départ du préavis susvisé.

En cas de licenciement ou de démission, la durée du préavis est, sauf accord des parties, de :

Pour les ouvriers-employés

Un préavis d'une semaine pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;

Un préavis d'1 mois pour les salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté ;

Un préavis de 2 mois au-delà de 2 ans d'ancienneté.

Pour les techniciens-agents de maîtrise

Un préavis de 2 mois, quelle que soit l'ancienneté.

Pour les cadres

Un préavis de 3 mois, quelle que soit l'ancienneté.

Quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, le préavis est exécuté par le salarié sauf dispense totale ou partielle écrite accordée par l'employeur.

48.2. Indemnité de licenciement

Tout salarié, ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur à la date de notification du licenciement, percevra une indemnité de licenciement, sauf en cas de faute grave ou faute lourde imputable au salarié, indépendamment des conditions de préavis susvisées.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le préavis effectué ou dont l'exécution a été dispensée à l'initiative de l'employeur, sera pris en compte au titre de l'ancienneté.

L'indemnité de licenciement est calculée comme suit, sur la base des salaires bruts :

1. Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans.
2. Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.
3. L'indemnité ainsi calculée est majorée de 5 %.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel (ou inversement), l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée de chaque période.

48.3. Absence pour recherche d'un nouvel emploi

Pendant la période de préavis, le salarié licencié bénéficie d'une journée par semaine pour rechercher un nouvel emploi si la rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employeur.

En cas d'éloignement géographique lié à un entretien d'embauche (distance d'au moins trois cents km aller), le salarié pourra bénéficier de deux jours consécutifs par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi sous réserve de produire un justificatif, étant entendu que l'utilisation de cette dérogation ne pourra pas porter à plus de quatre jours par mois le bénéfice de cette absence.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut plus, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Article 49 | Départ volontaire à la retraite

49.1. Préavis

Conformément à l'article L. 1237-10 du code du travail, le préavis à respecter par le salarié en cas de départ volontaire à la retraite est de :

- 1 mois si le salarié a entre six 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié a 2 ans ou plus d'ancienneté.

49.2. Indemnité de départ volontaire à la retraite

Les indemnités de départ volontaire à la retraite seront prévues dans les annexes filières :

- annexe 1 – Filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre ;
- annexe 2 – Filière fruits et légumes transformés et conserveries ;
- annexe 3 – Filière teillage de lin-chanvre ;
- annexe 4 – Filière déshydratation.

Article 50 | *Mise à la retraite*

Conformément à l'article L. 1237-5 du code du travail, la mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

À compter du 70^e anniversaire du salarié, l'employeur a la possibilité de mettre d'office le salarié à la retraite.

50.1. Préavis en cas de mise à la retraite

Conformément à l'article L. 1237-6 du code du travail, le préavis à respecter en cas de mise à la retraite est de :

- 1 mois si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié a 2 ans ou plus d'ancienneté.

50.2. Indemnité de fin de carrière en cas de mise à la retraite

En cas de mise à la retraite dans les conditions légales, le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite dont le montant est égal à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Chapitre X Jours fériés. Congés annuels. Congés spéciaux

Article 51 | *Jours fériés*

51.1. Chômage des jours fériés

Tous les jours fériés légaux et chômés (le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël) sont payés.

Si un jour férié légal est chômé, il ne saurait faire l'objet d'une récupération.

En application de l'article L. 3133-3 du code du travail, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement conformément à l'article L. 3133-3 du code du travail. Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

Ces dispositions en matière d'ancienneté ne s'appliquent ni aux salariés intermittents ni aux salariés temporaires.

51.2. Travail des jours fériés

À l'exception du 1^{er} mai qui obéit aux dispositions des articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail, lorsqu'un jour férié est travaillé, le salarié bénéficiera, en plus du salaire mensuel brut, d'une majoration de salaire de base à 100 %.

Lorsque le jour férié tombe un dimanche ou lorsque deux jours fériés tombent le même jour, les majorations ne se cumulent pas. La majoration la plus favorable s'appliquera.

Article 52 | *Congés payés*

52.1. Durée des congés payés et période de référence

En application des articles L. 3141-3 et suivants du code du travail, la durée des congés payés annuels d'un salarié en activité est fixée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail,

effectif, accompli chez un même employeur, au cours de la période de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein.

Conformément à l'article L. 3141-17 du code du travail, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Compte tenu des spécificités de chaque filière et de la saisonnalité de leurs activités, la période de prise de congés est prévue en annexes filières 1 et 2. Elle comprend obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année conformément à l'article L. 3141-13 du code du travail.

À défaut d'accord collectif, l'ordre des départs est établi par l'employeur, après avis du comité social et économique s'il existe, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l'entreprise, d'une éventuelle activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Lorsque le nombre de jours ouvrables de congés payés n'est pas un nombre entier, la durée de ce congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Par exception, toute entreprise aura la possibilité de calculer les congés en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours normalement travaillés dans l'entreprise. Il devra alors y avoir un parallélisme entre le calcul de la durée des congés et leur décompte. Cette méthode ne devra pas aboutir à octroyer au salarié un congé inférieur à celui auquel il aurait pu prétendre en application du code du travail, étant précisé que la comparaison s'effectuera globalement sur l'ensemble de la durée du congé annuel et non à chaque prise de congés.

En application de l'article L. 3141-5 du code du travail, sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congé payé ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 du code du travail ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail ;
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.

52.2. Fractionnement des congés

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Le salarié prenant une fraction de ses congés en dehors de la période précitée aura droit à un complément de :

- 1 jour seulement lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre ;
- 2 jours ouvrables si le nombre de ces jours est au moins égal à 6.

Les jours de congé principal dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce complément.

Des dispositions différentes de celles prévues aux paragraphes précédents peuvent être apportées, soit par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, soit par accord individuel du salarié.

52.3. Indemnités de congés payés

Conformément à l'article L. 3141-24 du code du travail, la prise de congés ouvre droit à une indemnité calculée soit sur la base du 1/10^e de la rémunération brute totale perçue par le salarié en contrepartie directe de son travail au cours de la période de référence (règle du 1/10^e) soit sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (maintien de salaire).

La règle la plus favorable pour le salarié est à retenir.

Article 53 | *Congés spéciaux*

53.1. Congés pour ancienneté

Des congés pour ancienneté sont prévus dans l'annexe 3 « filière teillage de lin-chanvre ».

53.2. Congés pour événements familiaux

À l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées et sur justification, il est accordé au personnel des congés exceptionnels payés ne donnant pas lieu à récupération :

53.2.1. Mariage. Pacs

- 5 jours ouvrables pour le mariage ou le remariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs.
- 1 jour ouvrable pour le mariage ou le remariage, le Pacs d'un enfant.

53.2.2. Décès

- 5 jours ouvrables pour le décès d'un conjoint, du concubin, ou partenaire lié par un Pacs.
- 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.
- 3 jours ouvrables pour le décès du père, de la mère, du beau-père et de la belle-mère (parents du conjoint ou du pacsé), d'un frère ou d'une sœur du salarié.
- 1 jour ouvrable pour le décès des ascendants en ligne directe (grands-parents, arrière-grands-parents).

- 2 jours ouvrables pour le décès des descendants en ligne directe (petits enfants).

53.2.3. Naissance. Adoption

- 3 jours ouvrables pour la naissance d'un enfant ; cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.
- 3 jours ouvrables pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

53.2.4. Handicap. Pathologie

- 5 jours ouvrables pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Les congés pour événements familiaux ainsi accordés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Ces congés doivent être pris concomitamment à l'évènement ayant donné lieu au congé.

Toutefois, s'agissant du congé de naissance, celui-ci commencera à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

Ces congés pour événements familiaux ne sont soumis à aucune condition d'ancienneté du salarié.

L'attribution de jours de congés supplémentaires en cas d'éloignement géographique est prévue dans l'annexe 2 filière fruits et légumes transformés et conserveries.

53.3. Congés civiques

Les congés civiques dans le cadre de l'exercice d'activités civiques et sociales sont prévus aux articles L. 3142-36 à L. 3142-104 du code du travail.

Dans le cadre d'une demande d'un salarié pour un de ces congés civiques, l'entreprise veillera à y accorder une attention particulière.

53.4. Congé de deuil

Conformément à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil.

Sa durée est de huit 8 jours ouvrables. Ce congé peut être fractionné en deux périodes ; chaque période est d'une durée au moins égale à une journée. Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

53.5. Congé de maternité et dispositions particulières aux femmes

53.5.1. Indemnisation

Lorsque l'interruption de travail due à la grossesse médicalement constatée donne lieu, pendant l'interruption légale du travail, au versement d'indemnités journalières par les assurances sociales, la salariée conserve, dès le premier jour d'absence, 100 % de sa rémunération (maintien de rémunération).

Par maintien de rémunération (sous déduction des indemnités journalières par les assurances sociales), il faut entendre salaire de base brut et prime d'ancienneté brute, à l'exclusion de toute autre prime de quelque nature que ce soit.

Ces dispositions s'appliquent également aux salariées en congé d'adoption.

53.5.2. Protection

En cas de maternité ou d'adoption, la salariée bénéficie de la protection prévue par les textes en vigueur, notamment les articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

53.5.3. À l'issue du congé maternité

Conformément à l'article R. 4624-31 du code du travail, au retour de son congé maternité, la salariée bénéficie d'une visite médicale de reprise réalisée par le médecin du travail. Cette visite, à l'initiative de l'employeur, doit avoir lieu au plus tard dans les 8 jours qui suivent le retour de la salariée et pendant les heures de travail.

La salariée, à l'issue du congé maternité, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente conformément à l'article L. 1225-25 du code du travail.

De plus, conformément à l'article L. 1225-27 du code du travail, la salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

53.5.4. Dispositions particulières aux femmes allaitantes

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisances à l'usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

Conformément à l'article L. 1225-30 du code du travail, les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet d'une heure par jour pendant les heures de travail. Les employeurs mettront à leur disposition un local approprié. Cette heure sera rémunérée au taux horaire de base brut de la salariée.

53.6. Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Conformément aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail, après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé est pris selon les dispositions légales en vigueur. Le congé entraîne la suspension du contrat de travail.

Le congé de paternité et d'accueil fait l'objet d'une indemnisation selon les dispositions de l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

53.7. Congé pour enfant malade

Conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

53.8. Congés supplémentaires de parentalité

Conformément à l'article L. 3141-8 du code du travail, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et des jours de congé annuel 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 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

53.9. Congés de jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les congés dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence conformément à l'article L. 3164-9 du code du travail.

53.10. Congés statutaires

Les salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif dans l'entreprise peuvent solliciter auprès de l'employeur un congé non rémunéré pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale qu'ils représentent sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci.

La demande de congé doit être formulée par le salarié à l'employeur deux semaines à l'avance.

L'employeur dispose d'un délai de 8 jours ouvrables pour formuler sa réponse.

La durée des congés peut atteindre au maximum 12 jours par an.

Toutefois, les congés ne sont accordés par l'employeur que dans la mesure où ils n'apportent pas de gêne à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

53.11. Congés sans solde

Sous réserve de l'accord préalable et express de l'employeur, le salarié peut obtenir des congés exceptionnels sans solde. Il garde à son retour dans l'entreprise tous les avantages de son contrat de travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article 53.7 « congés pour enfants malades » de la présente convention collective et, sous réserve de l'accord préalable et express de l'employeur, tout salarié pourra bénéficier de 12 jours par année civile de congés sans solde pour soigner un enfant de moins de 16 ans ou son conjoint, en cas de maladie grave et hospitalisation, et sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence :

- du père et/ou de la mère ;
- du salarié dans le cas où le conjoint est gravement malade.

La prise de ces congés est accordée sous réserve que cela n'entrave pas la bonne continuité de l'entreprise.

On entend par maladie grave, les pathologies chroniques au sens de l'article D. 3142-1-2 du code du travail :

- les maladies chroniques prises en charge au titre des articles D. 160-4 et R. 160-12 du code de la sécurité sociale ;

- les maladies rares répertoriées dans la nomenclature Orphanet mentionnée à l'article 13 de la directive 2011/24/UE du Parlement européen et du conseil du 9 mars 2011 relative à l'application des droits des patients en matière de soins de santé transfrontaliers ;
- les allergies sévères donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable.

Chapitre XI Suspension du contrat de travail. Réintégration

Article 54 | *Maladies et accidents de la vie privée. Maladies professionnelles et accidents du travail*

54.1. Interruption du travail

Sauf pour les personnes blessées ou impliquées dans un acte de terrorisme conformément à l'article L. 1226-1 du code du travail et L. 169-1 du code de la sécurité sociale, le salarié absent pour maladie ou accident doit prévenir dès que possible son employeur et justifier de son absence dans les 48 heures suivant le début de l'arrêt de travail, par l'envoi d'un certificat médical précisant la durée prévue de l'arrêt de travail,

Les mêmes obligations s'appliquent en cas de renouvellement de l'arrêt de travail.

54.2. Indemnisation. Garantie de salaire conventionnelle

En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat de travail et entraînant l'arrêt complet du travail, le salarié bénéficiera, au titre de la garantie de salaire conventionnelle, d'un complément de salaire, sous réserve :

- d'avoir au moins une année d'ancienneté (sauf en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle) ;
- d'avoir transmis à l'employeur le certificat médical dans les 48 heures sauf pour les victimes d'actes de terrorisme conformément à l'article L. 1226-1 du code du travail et L. 169-1 du code de sécurité sociale ;
- de bénéficier des indemnités journalières versée par la MSA ou tout autre régime de sécurité sociale dont relève le salarié.

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

Les modalités d'application des dispositions conventionnelles ci-dessous applicables en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) sont récapitulées dans le tableau suivant :

Dispositions conventionnelles maladie et accidents de la vie privée, maladie professionnelle et accident du travail

	Maladies et accidents de la vie privée	Maladies professionnelles Accidents du travail et de trajet
Ancienneté minimale requise	Au moins 9 mois continus	Néant
Point de départ de la garantie de salaire conventionnelle	À compter du 4 ^e jour	À compter du 1 ^{er} jour
Taux de garantie de salaire pendant la période de garantie de salaire conventionnelle	90 % du salaire mensuel brut y compris les indemnités journalières brutes MSA ou tout autre régime de sécurité sociale ^[1]	100 % du salaire mensuel brut y compris les indemnités journalières brutes MSA ou tout autre régime de sécurité sociale ^[2]

	Maladies et accidents de la vie privée	Maladies professionnelles Accidents du travail et de trajet
Durée totale annuelle d'indemnisation	90 jours calendaires au cours d'une période de 12 mois consécutifs ^[2]	90 jours calendaires au cours d'une période de 12 mois consécutifs ^[2]
<p>[1] Par salaire mensuel brut, il faut entendre : le salaire de base brut mensuel + la prime d'ancienneté. La rémunération versée ne peut excéder celle, nette de toutes charges, que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.</p> <p>[2] Il s'agit de jours effectivement indemnisés (ne pas prendre en compte les jours non garantis pendant les délais de carence). Si plusieurs absences pour cause de maladie ou d'accident, donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, interviennent au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation sera réduite du nombre de jours d'absence déjà indemnisés au cours de cette période.</p>		

Le présent article s'applique dans le respect des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail.

L'annexe 2 « filière fruits et légumes transformés et conserveries » prévoit des spécificités en matière d'indemnisation des absences pour hospitalisation au titre des arrêts maladies et accidents de la vie privée.

54.3. Garantie d'emploi

À l'exception d'une inaptitude médicalement constatée, l'employeur ne pourra pas procéder au licenciement pour motif de désorganisation du service, en cas d'absence d'un salarié pendant une période totale de suspension du contrat de travail d'un an, pour une même maladie ou un même accident non professionnel.

Passés ces délais et dans la mesure où l'absence du salarié entraîne une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise nécessitant son remplacement définitif, une procédure de licenciement pourra être engagée conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Chapitre XII Protection sociale complémentaire

Article 55 | Prévoyance (incapacité, invalidité, décès)

Dès son embauche, tout salarié bénéficie d'un régime de prévoyance complémentaire aux régimes obligatoires de sécurité sociale couvrant le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité.

La répartition du financement de cette couverture est fixée à 62 % pour l'employeur et 38 % pour le salarié.

Cette couverture prévue par les coopératives doit, *a minima*, proposer les niveaux de garanties suivants :

(Voir page suivante.)

	Événement	Conditions requises	Garantie minimum	À compter du	Jusqu'à
Garantie incapacité temporaire de travail					
Arrêt travail d'origine professionnelle		Pas de délai de carence	Indemnité complémentaire : 31 % du SR* de la TA 81 % du SR* de la TB et suivantes	91 ^e jour d'arrêt	Tant que versement LJ MSA
Arrêt de travail d'origine privée					
Garantie invalidité					
Incapacité permanente d'origine privée catégories 1, 2 ou 3		Pas de délai de carence	Pension invalidité : 1/12 ^e de 33 % du SR* de la TA de 81 % du SR* de la TB et suivantes	Date de reconnaissance de l'incapacité de cat. 1, 2 ou 3 Date de reconnaissance par la MSA 8 d'une rente attribuée au titre d'un accident ou une maladie professionnelle pour un taux d'incapacité ≥ 33 %	Tant que versement MSA : – à la date de liquidation de la pension vieillesse ; – au décès du membre participant s'il intervient avant la liquidation de la pension vieillesse.
Incapacité permanente professionnelle Taux ≥ 33 %					

Événement		Conditions requises	Garantie minimum	Modalités
Garantie décès				
Capital décès	Décès du salarié	Sous réserve que le conjoint, cocontractant d'un Pacs ou concubin et enfants à charge soient reconnus comme tel au jour du décès	Capital de base 130 % SR : + 50 % si participant avec conjoint sans enfants à charge ; + 75 % si participant célibataire avec 1 enfant à charge ; + 75 % si participant conjoint avec 1 enfant à charge ; puis + 25 % par enfant supplémentaire.	Dès réception de toutes les pièces justificatives Si conjoint et enfant à charge au jour du décès du salarié Si décès intervient après le versement du capital par anticipation mais avant la liquidation des droits à la retraite, les majorations familiales sont versées aux conjoints et/ou enfants à charge
	Décès simultané du salarié et du conjoint	Lorsque que le conjoint, cocontractant d'un Pacs ou concubin décède lui-même – simultanément dans les 24 heures qui précèdent ou suivent le décès du membre participant – ou postérieurement dans un délai maximal de 12 mois	Garantie double effet 130 % SR par enfant à charge au moment du dernier décès	Dès réception de toutes les pièces justificatives
	Invalité absolue et définitive du salarié	Invalité 3 ^e catégorie absolue et définitive constatée par la MSA, obligation d'être assisté par une tierce personne pour les actes de la vie courante	Versement anticipé du capital de base (en une fois)	En cas d'invalité absolue et définitive constatée, à réception de toutes les pièces justificatives
Indemnités funéraires	Décès : – du conjoint non séparé de corps ; – du cocontractant Pacs ; – du concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ; – d'un enfant à charge.	Sous condition d'avoir supporté les frais	Indemnité forfaitaire 100 % PMSS au moment du décès	Dès réception de toutes les pièces justificatives
<p>* % du SR (salaire de référence) – salaire brut perçu les 12 mois civils précédents l'événement ouvrant droit à une prestation, dans la limite de la TA. TA : tranche de salaires A, TA < 1 PASS ou PMSS. TB : tranche de salaires B, TB entre 1 et 4 PASS ou PMSS. Invalité = origine privée, incapacité = origine professionnelle. L'invalité de 1^{re} catégorie : l'individu est capable d'exercer une activité professionnelle. L'invalité de 2^e catégorie : l'individu ne peut plus exercer d'activité professionnelle. L'invalité de 3^e catégorie : l'individu ne peut plus exercer d'activité professionnelle. Il a besoin de l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes de la vie quotidienne.</p>				

Article 56 | Complémentaire frais de santé

Dès son embauche, tout salarié bénéficie d'une complémentaire frais de santé d'entreprise, permettant de compléter ses remboursements en matière de santé en plus de la partie remboursée par la sécurité sociale, conformément à la législation en vigueur.

Cette obligation s'applique, dans le cadre de la législation applicable, quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou le type de contrat de travail et hors cas de dispenses possibles prévus par ladite législation.

La complémentaire frais de santé doit satisfaire au niveau minimal de garanties exigé par la loi.

En plus des garanties minimales obligatoires, la complémentaire santé d'entreprise peut proposer des prestations supplémentaires.

L'employeur doit participer pour au moins 50 % du montant des cotisations finançant le socle de base hors option du salarié isolé (panier de soins légalement obligatoire), le reste étant à la charge de celui-ci.

La complémentaire peut concerner également les ayants droit du salarié, même s'il ne s'agit pas d'une obligation.

Chapitre XIII Santé au travail

Les parties rappellent leur attachement aux enjeux de santé, sécurité et conditions de travail des salariés ainsi que de préservation de l'environnement. Elles rappellent aux entreprises de la branche leurs obligations en la matière, notamment les compétences dévolues au comité social et économique tant dans les entreprises de plus de 50 salariés que dans celles de moins de 50 salariés.

D'une façon générale les employeurs et les salariés doivent appliquer les dispositions des lois et règlements en vigueur sur l'hygiène, la sécurité et la protection des salariés.

Article 57 | Obligation générale de l'employeur

Conformément à 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 notamment :

- des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

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 en œuvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention énumérés à l'article L. 4121-2 du code du travail.

Afin de mener à bien cette mission, l'employeur tient à jour et à disposition des salariés un document d'évaluation des risques professionnels (DUERP) conformément aux dispositions L. 4121-3 et suivants du code du travail.

Article 58 | Obligations du salarié

Il incombe également à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail conformément aux instructions et au règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise.

Article 59 | Formation professionnelle

59.1. Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, le développement et les exigences de la formation professionnelle des salariés couverts par la présente convention collective sont assurés via la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP) de la coopération agricole et familles associées et par la commission paritaire de la formation professionnelle interbranche du secteur alimentaire (CPNEFPI-SA).

Les parties signataires de la présente convention collective siègent dans ces instances et assurent la représentation et les intérêts en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

La CPNIEFP et la CPNEFPI-SA ont pour mission la promotion de la formation professionnelle, en lien avec l'évolution de l'emploi dans les branches professionnelles susvisées.

La CPNIEFP s'appuie sur l'OPCO compétent et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la coopération agricole dans la régulation de la politique de formation au sein des branches qui la composent et plus globalement de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Au jour de signature de la présente convention, les accords suivants sont applicables à la branche (à actualiser au moment de la signature des accords) :

- avenant de révision à l'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire en date de septembre 2023 ;
- accord multibranches du secteur alimentaire du 13 janvier 2022 portant création d'une commission paritaire nationale l'emploi et de la formation professionnelle interbranche du secteur alimentaire (CPNEFPI-SA) ;
- avenant n° 1 du 12 octobre 2011 à l'accord sur la formation tout au long de sa vie de la coopération agricole du 25 mars 2005 ;
- accord du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire ;
- accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A dans le secteur alimentaire ;
- accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire ;
- accord collectif national sur le capital du temps de formation et de co-investissement dans la coopération agricole du 26 janvier 2010 ;
- accord cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole ;
- accord du 20 février 2006 portant création d'un observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole ;
- accord cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole ;
- accord du 20 février 2006 portant création d'une commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle dans la coopération agricole.

59.2. La formation professionnelle en entreprise

Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur est dans l'obligation d'organiser la formation de ses salariés :

Tout au long de l'exécution des contrats de travail : l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille également au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

En cas de suppression d'emploi : l'obligation de reclassement des salariés concernés s'accompagne de celle visant à assurer leur adaptation au nouvel emploi, notamment par une formation adéquate et suffisante.

À la suite de l'embauche en contrat en alternance : l'organisation de la formation s'impose à l'employeur, qui est tenu de laisser le salarié suivre les actions de formation prévues. Ces actions de formation passent par divers dispositifs qui sont notamment les plans de développement des compétences, la VAE, la mobilisation de son CPF, l'utilisation d'un CQP et par la GEPP.

Article 60 | *Gestion prévisionnelle de l'emploi et des parcours professionnels (GEPP)*

Les 4 filières de la branche professionnelle incite les entreprises à mettre en place une gestion prévisionnelle de l'emploi et des parcours professionnels (GEPP).

Elle accompagnera cette démarche en mettant à la disposition des entreprises une méthodologie adaptée.

Les entreprises aborderont le thème de la GEPP dans le cadre de la négociation obligatoire visée à l'article L. 2242-2 du code du travail ou à défaut, dans le cadre d'une consultation avec les institutions représentatives du personnel.

Les entreprises relevant de la présente CCN s'engagent à informer leurs salariés les plus âgés des opportunités offertes par les différents dispositifs de fin de carrière.

Chapitre XV Formalités

Article 61 | *Dépôt. Extension de la convention collective. Nouvel IDCC*

Les parties signataires donnent mandat à FELCOOP pour effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

Les parties signataires demandent l'attribution d'un nouvel IDCC et sollicitent la suppression des 4 IDCC suivants : 7006, 7003, 7007, 7023. Elles mandatent FELCOOP à cet effet également.

Fait à Paris, le 25 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Préambule

Comme exposé au sein du préambule de la présente convention collective, conscients des spécificités de chacune, les partenaires sociaux ont fait le choix de construire un socle commun aux 4 filières et de maintenir des dispositions spécifiques qui préservent la diversité et les particularités techniques et économiques des filières, se matérialisant par des annexes sectorielles spécifiques à la présente convention.

Ainsi, sous réserve des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel, certaines stipulations conventionnelles sont définies, adaptées ou complétées au niveau de chaque filière, au sein des annexes sectorielles.

Par conséquent, afin d'une part, de tenir compte des spécificités filières inhérentes aux denrées qui sont produites, notamment en termes de saisonnalité et de leur caractère périssable, impliquant une organisation de travail particulière et une réactivité importante pour contrer les aléas climatiques et assurer une bonne récolte et, d'autre part, de tenir compte des paramètres historiques et de ne pas perturber les activités et l'écosystème existants, sont créées les 4 annexes filières suivantes :

- annexe 1 – Filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre ;
- annexe 2 – Filière fruits et légumes transformés et conserveries ;
- annexe 3 – Filière teillage de lin-chanvre ;
- annexe 4 – Filière déshydratation.

Annexe 1 Filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre

Article 1^{er} | Champ d'application (ex. IDCC 7006)

La présente annexe règle, sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer sous réserve de l'application du 3^e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française) les rapports entre employeurs et salariés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre ainsi que leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche et les sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Article 2 | Contrat de travail intermittent

2.1. Principe général

Conformément aux dispositions des articles L. 3123-31 et suivants du code du travail, les entreprises relevant de la présente filière, peuvent conclure des contrats de travail intermittent sur la base du présent accord.

Le contrat de travail intermittent a pour objet de pourvoir des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées (code du travail, article L. 3123-34). Il ne s'agit donc, en aucun cas, d'imposer une disponibilité permanente au salarié, afin de pouvoir le solliciter en fonction des besoins ponctuels de l'entreprise.

Les emplois ou postes pouvant être pourvus en contrat de travail intermittent :

- conducteur(trice) de ligne ;
- conducteur(trice) de machines ;
- opérateur(trice) tri-conditionnement ;
- préparateur(trice) de commandes ;
- vendeur(se) ;
- agréateur(se) ;
- cariste ;
- chauffeur(se) ;
- manutentionnaire.

L'intitulé des emplois pourraient être amenés à évoluer, en tout état de cause, les fonctions support seront exclues.

2.2. Contrat de travail

Conformément à l'article L. 3123-34 du code du travail, le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée, ainsi, le contrat reste en vigueur pendant les périodes non travaillées, son exécution est suspendue.

Le contrat de travail intermittent doit être écrit et préciser les points suivants :

2.2.1. La qualification du salarié

La qualification du salarié qui doit nécessairement correspondre à l'une des qualifications permettant le recours au contrat de travail intermittent (code du travail, article L. 3123-38).

Comme pour l'ensemble des salariés, l'employeur se basera sur les dispositions conventionnelles en matière de classification de la convention collective des fruits et légumes frais et transformés ; teillage de lin et déshydratation.

2.2.2. Le salaire horaire et les autres éléments constituant la rémunération

2.2.3. La durée annuelle minimale de travail

La durée annuelle minimale de travail du salarié sera d'au moins 800 heures sur une période de 12 mois consécutifs (cette disposition ne s'oppose pas à la conclusion d'un contrat portant sur une durée inférieure avec des salariés exerçant une autre activité leur permettant d'atteindre 800 heures ou sur demande expresse du salarié formulée par écrit, sachant que les heures dépassant la durée minimale ne pourront excéder le tiers de cette même durée.

2.2.4. Périodes de travail

Il doit être indiqué la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

En ce qui concerne les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes :

Le contrat doit alors prévoir des périodes de travail fixables avec précision et liées à des variations saisonnières ou de production, soit des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation.

Ce contrat de travail prévoira les périodes travaillées par an, en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Lorsque, du fait d'un surcroît exceptionnel de travail, l'employeur est conduit à proposer au salarié une durée d'emploi supérieure au tiers de la durée minimale prévue au contrat, le salarié peut refuser d'effectuer ces heures non prévues. Pendant ces périodes travaillées, le salarié suit l'horaire de travail de l'unité de travail à laquelle il a été affecté.

2.3. Rémunération

Le salarié percevra une rémunération calculée sur une base horaire brute correspondant à sa classification hiérarchique à laquelle s'ajouteront, le cas échéant, les majorations légales et conventionnelles pour heures supplémentaires.

Il bénéficiera, par ailleurs, du différentiel RTT proratisé si ce dernier a été mis en place par accord RTT dans l'entreprise.

Avec l'accord du salarié, un lissage de la rémunération est possible, cette dernière se calculera sur la base du douzième de la durée minimale prévue au contrat. Le paiement des heures dépassant la durée minimale devra être effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté en tenant compte, le cas échéant, des majorations légales et conventionnelles pour heures supplémentaires.

2.4. Garanties des salariés sous contrat de travail intermittent

Conformément à l'article L. 3123-26 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet et ce compte tenu des dispositions prévues par la présente convention collective.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages ayant ou non le caractère d'un salaire s'effectue selon le cas :

- soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;
- soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

En ce qui concerne les modalités de la prise de congé payé sont définies individuellement au contrat de travail, dans le cadre des dispositions collectives applicables à l'entreprise.

L'indemnité est calculée suivant la règle du dixième de la rémunération perçue au cours de la période de référence.

Durant les périodes non travaillées, le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent peut exercer une autre activité professionnelle.

2.5. Priorité d'affectation

Le salarié en contrat de travail intermittent bénéficiera d'une priorité d'affectation aux emplois complets ressortissant à sa qualification professionnelle qui seraient créés ou qui deviendraient vacants.

Dans le cas où le salarié ferait acte de candidature à un tel emploi, sa demande sera examinée et une réponse motivée lui sera faite dans le délai maximal de 8 jours suivant sa demande.

Article 3 | Indemnité de départ volontaire à la retraite

Tout salarié justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, partant volontairement à la retraite, a droit à une indemnité de départ à la retraite calculée à raison de :

- un 1/15^e de mois par année de services ;
- avec une indemnité minimum d'un 1,5 mois à partir de 20 ans d'ancienneté et de 2 mois à partir de 30 ans d'ancienneté.

Article 4 | Période de prise des congés payés annuels

En raison de la grande variété des produits traités dans les entreprises, la période normale des congés payés s'étendra du 1^{er} avril au 30 novembre. Sous réserve de l'accord du salarié, il ne pourra être pris plus de 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés à l'intérieur de cette période.

En aucun cas le bénéfice du congé ne pourra être revendiqué pendant la période de grands travaux. La période de grands travaux sera définie par accord au niveau des entreprises.

Article 5 | Travail de nuit : garanties en cas de reclassement à un poste de jour

La diminution de rémunération (perte des majorations de nuit et primes éventuelles) liée à un reclassement dans l'entreprise, ou au sein de l'une des entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient, dans un poste de jour, du fait d'une inaptitude à occuper un travail de nuit, est compensée par un complément temporaire dégressif exprimé en pourcentage de la différence entre les anciens appointements et les nouveaux.

Le complément temporaire dégressif est de 100 % pendant les trois premiers mois, de 80 % le 4^e mois, de 60 % le 5^e mois, et de 50 % le 6^e mois.

Article 6 | Grille des salaires minima conventionnels de la filière

Le présent article ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Catégorie socioprofessionnelles (CSP)	Classe	Échelon	Taux horaire	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
Ouvrier/employé	1	1	11,88 €	1 801,84 €
		2	11,98 €	1 817,01 €
		3	12,08 €	1 832,17 €
	2	1	12,18 €	1 847,34 €
		2	12,28 €	1 862,51 €
		3	12,38 €	1 877,67 €
	3	1	12,48 €	1 892,84 €
		2	12,58 €	1 908,01 €
		3	12,68 €	1 923,18 €
Technicien/agent de maîtrise	4	1	13,04 €	1 977,78 €
		2	13,40 €	2 032,38 €
		3	13,76 €	2 086,98 €
	5	1	14,14 €	2 144,61 €
		2	14,52 €	2 202,25 €
		3	14,90 €	2 259,88 €
	6	1	15,31 €	2 322,07 €
		2	15,72 €	2 384,25 €
		3	16,13 €	2 446,44 €
Cadre	7	1	16,63 €	2 522,27 €
		2	17,13 €	2 598,11 €
	8	1	17,68 €	2 681,53 €
		2	18,23 €	2 764,84 €
	9	1	18,81 €	2 852,91 €
		2	19,39 €	2 940,88 €
	10	1	20,01 €	3 034,92 €
		2	20,63 €	3 128,95 €

Annexe 2 Filière fruits et légumes transformés et conserveries

Article 1^{er} | Champ d'application (ex. IDCC 7003)

La présente annexe règle, sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer sous réserve de l'application du 3^e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française) les rapports entre employeurs et salariés des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles des conserves de fruits et légumes, des plats cuisinés et des spécialités telles que définies par l'article 2 du décret n° 55-241 du 10 février 1955 ainsi que leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche et les sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Article 2 | Indemnité de départ volontaire à la retraite

Tout membre du personnel faisant valoir ses droits à la retraite, et ayant cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, percevra une indemnité de fin de carrière.

Cette indemnité sera :

- pour une ancienneté comprise entre 5 et 9 ans, d'un demi-mois de salaire ;
- pour une ancienneté comprise entre 10 et 14 ans, d'un mois de salaire ;
- pour une ancienneté comprise entre 15 et 19 ans, d'un mois et demi de salaire ;
- pour une ancienneté comprise entre 20 et 24 ans, de deux mois et demi de salaire ;
- pour une ancienneté de 25 ans et au-delà, de quatre mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12^e de la rémunération des 12 derniers mois de travail effectif précédant la rupture ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

La rémunération visée au présent article s'entend de la rémunération brute.

L'ancienneté sera calculée à partir de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

Article 3 | Période de prise des congés payés annuels

Des accords particuliers d'entreprise ou d'établissement déterminent la période de prise des congés payés. À défaut, elle est fixée par l'employeur conformément aux usages et après consultation du CSE.

Article 4 | Congés événements familiaux. Éloignement géographique

Les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise bénéficieront de un jour de congé exceptionnel, si l'évènement nécessite que le salarié se déplace à plus de 200 kilomètres de son lieu d'habitation.

Article 5 | Congés parent isolé

Outre les congés prévus aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, les salariés bénéficient :

■ De 2 jours ouvrables supplémentaires de congés par an, par enfant à charge de moins de 17 ans et vivant au foyer pour tout(e) salarié(e), chef de famille (parent élevant seul son ou ses enfants de moins de 17 ans et vivant au foyer).

Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé prévu à l'alinéa 1^{er} du présent article n'excède pas 6 jours. Ce congé ne se cumule pas avec le congé supplémentaire de parentalité prévu à l'article 53.8 de la présente convention.

- des avantages catégoriels ou individuels négociés par entreprise ;
- des congés exceptionnels pour événements familiaux prévus à l'article 53.2 de la présente convention.

Article 6 | Maladies et accidents de la vie privée. Maintien de salaire en cas d'hospitalisation

En cas d'absence pour hospitalisation, l'indemnisation complémentaire par l'employeur est la suivante :

- 1 an d'ancienneté : indemnités versées du 1^{er} au 120^e jour ;
- 3 ans d'ancienneté : indemnités versées du 1^{er} au 150^e jour.

Le taux d'indemnisation après 1 an d'ancienneté est de 90 % du salaire brut de l'intéressé.

Article 7 | Prime de fin d'année

Le personnel salarié bénéficie d'une prime de fin d'année sous réserve de pouvoir justifier d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise ou d'au moins 1 200 heures de travail dans l'année civile. Dans les entreprises dont l'horaire hebdomadaire est de 35 heures, cette prime de fin d'année est égale au salaire mensuel de base correspondant au coefficient de l'intéressé.

Cette prime est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Sous réserve de satisfaire la condition d'ancienneté requise, les salariés ayant été en fonction une partie de l'année recevront une prime de fin d'année proportionnelle à leur temps de présence dans l'entreprise.

Sont assimilées à un temps de travail effectif ne donnant pas lieu à un abattement sur le calcul de la prime de fin d'année :

- la durée des congés payés ;
- la période de suspension du contrat pour cause de maternité et de paternité ;
- la période de suspension du contrat provoquée par un accident du travail ou une maladie professionnelle dans la limite des durées d'indemnisation ;
- la durée des congés de formation ;
- les périodes de suspension du contrat pour maladie et les absences dans la limite de trente (30) jours par année ;
- les absences pour opérations chirurgicales.

Article 8 | Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

La mise en place de la variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année est ouverte aux entreprises dont la durée annuelle du travail ne dépasse pas le plafond défini à

l'article L. 3122-4 du code du travail et sous réserve d'avoir conclu un accord d'entreprise ou d'établissement.

La variation de la durée du travail pourra être établie sur l'année civile ou sur une période de 12 mois consécutifs ou encore sur une partie quelconque de la période retenue.

L'amplitude de la variation de la durée hebdomadaire du travail sera fixée au niveau de chaque entreprise et pourra être différente selon les établissements, les services ou les unités de travail de l'entreprise.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée soumis à l'horaire collectif de travail pourront être visés par la variation de la durée de travail selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Le décompte des heures de travail sera effectué sur la durée de leur contrat de travail ou sur la période de référence.

8.1. Programmation indicative de la durée du travail

La programmation indicative annuelle de la durée du travail porte sur la répartition de la durée du travail.

La programmation indicative annuelle de la durée du travail sera soumise pour avis au CSE s'il en existe.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, la programmation indicative annuelle de la durée du travail sera établie dans le cadre de la négociation annuelle prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaires, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours (code du travail, article L. 3121-47).

Les conditions de suivi de la programmation indicative de la durée du travail seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

8.2. Amplitude de la variation du temps de travail

La durée hebdomadaire de travail pourra varier de 0 à 48 heures par semaine tout en respectant la durée hebdomadaire moyenne du travail de 46 heures, calculée sur douze semaines consécutives ainsi que la durée quotidienne de travail de 10 heures.

Les accords d'entreprise ou d'établissement doivent prévoir une durée minimale de temps de travail hebdomadaire.

Face à des contraintes particulières, des accords dérogatoires d'entreprise ou d'établissement pourront adapter les dispositions du présent paragraphe.

8.3. Contingent des heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires des salariés ayant un aménagement du temps de travail supérieur à la semaine est fixé à 180 heures par an.

8.4. Traitement des heures

1. Les heures traitées dans la limite de 43 heures par semaine ne font l'objet d'aucune majoration.

2. Les heures accomplies au-delà de 43 heures par semaine et dans la limite des plafonds de variation font l'objet d'une majoration de 10 % (paiement ou repos compensateur de remplacement).

3. Les heures effectuées aux points 1 et 2 ne sont pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires.

4. Sont assimilées à des heures supplémentaires :

- les heures effectuées en cours d'année au-delà de l'amplitude haute hebdomadaire de variation définie dans l'accord ;
- les heures effectuées au-delà du plafond annuel défini à l'article L. 3122-4 du code du travail déduction faite des heures déjà payées.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel.

8.5. Dépassement du contingent d'heures supplémentaires

L'entreprise peut recourir exceptionnellement à des heures supplémentaires dépassant le contingent après avis, s'il existe, du CSE.

Conformément à l'article L. 3121-11 du code du travail, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités d'exécution d'heures supplémentaires au-delà du contingent.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent droit à une contrepartie obligatoire en repos conformément à l'article 43.1 de la présente convention collective.

8.6. Conditions de prise en compte des absences et des arrivées et départs en cours d'année

En cas d'absences donnant lieu à une indemnisation par l'employeur, leur durée est obligatoirement prise en compte dans le calcul des heures travaillées sur la base de l'horaire théorique que le salarié aurait réalisé s'il avait été présent. Elles sont donc payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées donneront lieu à une retenue sur salaire évaluée proportionnellement sur la base de la durée du travail qui aurait dû être accomplie par le salarié durant cette absence.

Lorsqu'un salarié du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail n'a pas travaillé durant toute la période de référence, une régularisation est opérée selon les modalités suivantes :

- soit à la date de fin de période de référence pour une embauche ;
- soit à la date de fin du contrat de travail pour un départ et comparé à l'horaire moyen pour la même période.

Les heures effectuées en excédent sont payées sur le dernier bulletin de paie pour les salariés dont le contrat est rompu. Elles ont la qualité d'heures supplémentaires.

Lorsque le salarié n'aura pas travaillé toute la période de référence du fait de son embauche ou de la rupture de son contrat de travail au cours de la période de référence, il verra sa rémunération régularisée, à la dernière échéance de paie, sur la base du temps de travail réellement effectué. Cette régularisation sera effectuée sur le solde de tout compte, le montant des heures rémunérées et non effectuées par le salarié venant alors en déduction de sa dernière paie. Le mécanisme de compensation visé au présent article sera effectué dans la limite des sommes saisissables ou cessibles fixées par l'article R. 3252-2 du code du travail.

(Voir page suivante.)

Article 9 | Grille des salaires minima conventionnels de la filière

Le présent article ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Catégories socioprofessionnelles (CSP)	Classe	Échelon	Taux horaire	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
Ouvrier/employé	1	1	11,88 €	1 801,80 €
		2	11,98 €	1 816,80 €
		3	12,08 €	1 831,80 €
	2	1	12,18 €	1 846,80 €
		2	12,28 €	1 861,80 €
		3	12,37 €	1 876,80 €
	3	1	12,53 €	1 900,80 €
		2	12,69 €	1 924,80 €
		3	12,91 €	1 958,39 €
Technicien/agent de maîtrise	4	1	13,19 €	2 000,00 €
		2	13,45 €	2 040,00 €
		3	13,91 €	2 110,00 €
	5	1	14,37 €	2 180,00 €
		2	14,90 €	2 260,00 €
		3	15,49 €	2 350,00 €
	6	1	16,22 €	2 460,00 €
		2	17,01 €	2 580,00 €
		3	18,17 €	2 755,26 €
Cadre	7	1	19,61 €	2 974,38 €
		2	20,53 €	3 114,38 €
	8	1	21,46 €	3 254,38 €
		2	22,38 €	3 394,38 €
	9	1	23,37 €	3 544,38 €
		2	24,36 €	3 694,38 €
	10	1	25,68 €	3 894,38 €
		2	27,34 €	4 147,36 €

Annexe 3 Filière de teillage de lin et chanvre

Article 1^{er} | Champ d'application (ex. IDCC 7007)

La présente annexe règle, sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer sous réserve de l'application du 3^e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et, à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles de teillage de lin et chanvre ainsi que leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche et les sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Article 2 | Indemnité de départ volontaire à la retraite

2.1. Pour les ouvriers-employés et techniciens-agents de maîtrise

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à pension vieillesse selon les conditions légales et réglementaires en vigueur, a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite égale à :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois après 15 ans ;
- un mois et demi après 20 ans ;
- deux mois après 30 ans,

ou si cela est plus favorable, après 10 ans d'ancienneté, à une indemnité de fin de carrière égale à 50 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement et ne dépassant pas 3 mois.

2.2. Pour les cadres

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

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois après 15 ans ;
- un mois et demi après 20 ans ;
- deux mois après 30 ans,

ou, si cela est plus favorable, il est alloué au salarié une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Article 3 | Congés pour ancienneté

3.1. Pour les ouvriers-employés et techniciens-agents de maîtrise

La durée du congé annuel, telle que prévue à l'article 52 de la convention collective nationale, est majorée en raison de l'ancienneté selon les modalités suivantes pour les catégories professionnelles ouvriers-employés et techniciens-agents de maîtrise :

- après 20 ans de présence continue dans l'entreprise : 2 jours ouvrables ;
- après 25 ans de présence continue dans l'entreprise : 4 jours ouvrables ;
- après 30 ans de présence continue dans l'entreprise : 6 jours ouvrables.

3.2. Pour les cadres

La durée des congés annuels, telle que prévue à l'article 52 de la convention collective nationale, est majorée en raison de l'ancienneté selon les modalités suivantes pour les cadres :

- après 10 ans de présence continue dans l'entreprise ou plus de 3 ans en qualité de cadre au 31 mai dans l'année en cours : 3 jours ouvrables ;
- après 20 ans de présence continue dans l'entreprise ou plus de 8 ans en qualité de cadre au 31 mai dans l'année en cours : 6 jours ouvrables.

Ces congés payés supplémentaires ne devront, en aucun cas, se cumuler avec les congés d'ancienneté légaux ou conventionnels et l'ingénieur ou le cadre ne pourra exiger plus d'un mois de congé consécutif pendant la période légale de congés payés.

Par ancienneté, il faut entendre l'ancienneté acquise conventionnellement dans l'entreprise.

Article 4 | Grille des salaires minima conventionnels de la filière

Le présent article ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Catégories socioprofessionnelles (CSP)	Classe	Échelon	Taux horaire	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
Ouvrier/employé	1	1	12,50 €	1 896,18 €
		2	12,73 €	1 931,18 €
		3	12,96 €	1 966,18 €
	2	1	13,39 €	2 031,18 €
		2	13,82 €	2 096,18 €
		3	14,25 €	2 161,18 €
	3	1	14,84 €	2 251,18 €
		2	15,44 €	2 341,18 €
		3	16,03 €	2 431,18 €
Technicien/agent de maîtrise	4	1	16,66 €	2 527,37 €
		2	17,03 €	2 582,37 €
		3	17,39 €	2 637,37 €
	5	1	17,82 €	2 702,37 €
		2	18,25 €	2 767,37 €
		3	18,67 €	2 832,37 €
	6	1	19,17 €	2 907,37 €
		2	19,66 €	2 982,37 €
		3	20,16 €	3 057,37 €
Cadre	7	1	20,65 €	3 132,37 €
		2	21,15 €	3 207,37 €
	8	1	22,14 €	3 357,37 €
		2	23,12 €	3 507,37 €
	9	1	25,10 €	3 807,37 €
		2	27,08 €	4 107,37 €
	10	1	30,05 €	4 557,37 €
		2	33,01 €	5 007,37 €

Annexe 4 Filière déshydratation

Article 1^{er} | Champ d'application (ex. IDCC 7023)

La présente annexe règle, sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer sous réserve de l'application du 3^e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et, à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles de déshydratation de produits agricoles ainsi que leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche et les sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Article 2 | Durée du travail des chauffeurs de camion affectés aux transports de pulpes et de betteraves

Pendant la période de campagne, la durée réelle du travail des chauffeurs de camion affectés aux transports de pulpes et de betteraves peut être répartie à raison de 4 jours de 12 heures, en l'absence d'opposition du comité social et économique.

Cette répartition doit être effectuée dans le cadre de la semaine civile sans possibilité de travailler plus de 12 jours consécutifs sans prendre 1 ou 2 jours de repos, selon le cas.

Par accord d'entreprise, cette disposition peut être étendue à d'autres transports et au personnel de plaine.

Article 3 | Majoration du travail de nuit

Au titre de la majoration du travail de nuit, sont prévues les dispositions suivantes :

Il est dû, pour une heure de travail réellement effectuée, par tout salarié au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou la plage s'y substituant, une prime égale à 4/9^e du Smic horaire.

Cette majoration ne fera pas l'objet d'un cumul automatique avec celles qui pourraient résulter de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.

Article 4 | Indemnité de départ volontaire à la retraite

L'indemnité de départ volontaire à la retraite est ainsi calculée :

4.1. Pour les ouvriers-employés

Pour 5 ans, l'indemnité est égale à un mois de salaire brut. Elle est augmentée d'un 1/5^e de mois par année accomplie au-delà de 5 ans, sans pouvoir excéder 6 mois de salaire brut. Dans tous les cas, elle ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale.

4.2. Pour les agents de maîtrise et cadres

Pour 5 ans d'ancienneté, l'indemnité est égale à deux mois de salaire brut. Elle est augmentée d'un tiers de mois par année accomplie au-delà de 5 ans, sans pouvoir excéder 6 mois de salaire brut. Dans tous les cas, elle ne peut être inférieure à l'indemnité légale.

4.3. Salaire à prendre en compte

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité sera 1/12^e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

4.4. Décès du salarié

Cette indemnité est également attribuée au conjoint d'un salarié décédé en activité. Elle est calculée et versée au moment du décès.

Article 5 | Temps de pause

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 (code du travail, article L. 3121-1 et suivants).

Le temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans une pause d'une durée de 20 minutes consécutives minimum. La pause n'est pas assimilée à du temps de travail effectif.

En revanche, le temps de pause des salariés qui, en travaillant en continu, ne peuvent s'éloigner de leur poste de travail et peuvent éventuellement et exceptionnellement intervenir en cas de nécessité, notamment pour des raisons de sécurité (tel le chef de poste restant obligatoirement au tableau) doit être assimilé à du temps de travail effectif rémunéré en tant que tel.

Pour ces mêmes salariés, si la contrainte de l'éloignement à leur poste de travail ne s'applique pas, le temps de pause attribué en application de l'article L. 3121-16 du code du travail et non assimilé à du temps de travail effectif fait l'objet d'une compensation financière, sous forme d'une indemnité forfaitaire exonérée, dite indemnité de panier, égale à un tiers du Smic horaire. Cette compensation établit un minimum conventionnel et ne se cumule pas avec toute autre compensation résultant d'accord d'entreprise ou d'usage.

Article 6 | Prime de 13^e mois

L'ensemble du personnel, quel que soit la nature de son contrat de travail bénéficie en fin d'année ou lors de son solde de tout compte d'une prime dite de 13^e mois égale à un douzième des salaires perçus depuis le 1^{er} janvier précédent.

La prime est due en cas de rupture du contrat en cours d'année.

Article 7 | Aménagement du temps de travail supérieur à la semaine

7.1. Objet

Le présent article prévoit, dans le respect des dispositions de l'article L. 3121-41 et suivants du code du travail, la mise en place d'une organisation du temps de travail pluri-hebdomadaire dans un cadre annuel. Ce dispositif permet de faire la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année dans le cadre des présentes dispositions.

7.2. Champ d'application

Cette modalité d'aménagement du temps de travail peut concerner l'ensemble des salariés de l'entreprise à savoir les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat de travail à durée déterminée (y compris les CDD saisonniers), et, ce quelle que soit la durée du contrat de travail (temps plein, temps partiel) ainsi qu'aux travailleurs intérimaires, dans

le respect des dispositions conventionnelles régissant les personnels intérimaires (contrat de mission d'une durée supérieure à 4 semaines).

Elle peut également, en fonction des exigences spécifiques d'organisation du travail ou pour des raisons liées aux variations saisonnières ou ponctuelles de l'activité, s'appliquer seulement à un ou plusieurs groupes identifiés de salariés, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

En tout état de cause, les salariés sous convention individuelle de forfait annuel en jours et les cadres dirigeants sont exclus de ce dispositif.

L'entreprise précisera, lors de la consultation du CSE, le périmètre de l'aménagement du temps du travail sur une période supérieure à la semaine qu'elle retient.

7.3. Période annuelle de référence

En application de l'article L. 3121-44 du code du travail, l'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine s'étend sur une période de 12 mois débutant le 1^{er} avril N et expirant le 31 mars N + 1.

Toutefois, les entreprises pourront déterminer, par accord d'entreprise, une période annuelle de référence autre que celle susvisée.

Pour les salariés embauchés en cours de période annuelle de référence, le début de la période de référence correspond au premier jour de travail.

7.4. Durée annuelle du travail

La durée annuelle de travail effectif de référence est fixée à 1 607 heures, journée de solidarité incluse, en application de l'article L. 3121-44 pour un salarié à temps complet, pouvant prétendre, compte tenu de son temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux ainsi qu'au chômage des jours fériés légaux.

L'aménagement du temps de travail est établi sur la base de l'horaire moyen de référence de trente-cinq (35) heures hebdomadaires.

Les heures effectuées chaque semaine au-delà et en deçà de 35 heures, ou pour les salariés à temps partiel, au-delà et en deçà de la durée contractuelle hebdomadaire, se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de référence de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

L'employeur instituera pour le personnel concerné un compteur d'heures individuel. Ce compteur aura pour objet de suivre les temps travaillés et assimilés.

Le total des heures de travail accomplies depuis le début de la période de référence est mentionné à la fin de celle-ci ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période, sur le bulletin de paie ou un document annexé au dernier bulletin de paie de cette période. Ce document peut être sous un format électronique dans le respect des dispositions de l'article D. 3171-5 du code du travail.

7.4.1. Calcul de la durée annuelle du travail pour le dispositif d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine.

Le calcul de la moyenne annuelle se fait sur la base de 35 heures, multipliée par le nombre de semaines travaillées dans la période de référence.

Le calcul peut se faire en jours ouvrés ou ouvrables.

Le nombre de semaines travaillées dans la période de référence est calculé en déduisant du nombre de jours calendaires de l'année (365 ou 366 jours), les jours de congés payés légaux (30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés), les jours fériés légaux (hors dimanche et hors samedi

si congés payés en jours ouvrés), les jours de repos hebdomadaires (dimanche et samedi si les congés payés sont en jours ouvrés).

Exemple en jours ouvrables pour une année où il y a 10 jours fériés ne tombant pas un dimanche :

$365 \text{ jours} - 30 \text{ jours (CP)} - 10 \text{ jours (fériés)} - 52 \text{ (dimanches)} + 1 \text{ jour de journée de solidarité} = 274 \text{ jours}$
 $274 \text{ jours} : 6 \text{ jours} = 45,66 \text{ semaines} \times 35 \text{ heures} = 1\,598 \text{ heures } 20 \text{ minutes.}$

La durée annuelle de travail ainsi calculée sera majorée pour les personnes à temps complet et de manière anticipatrice d'un quota d'heures dites supplémentaires à hauteur de 130 heures à réaliser sur la totalité de la période arrêtée.

À partir de ce principe, chaque entreprise procède à ce calcul en fonction de sa date de démarrage de la période annuelle de référence.

Une information aux salariés sur la durée annuelle de travail sera réalisée au début de chaque nouvelle période selon les modalités et les supports définis par l'entreprise.

En cas d'entrée ou de sortie au cours de ladite période de référence, la durée annuelle de référence du salarié concerné sera calculée au *pro rata temporis* du nombre de semaines à travailler ou travaillées à l'intérieur de ladite période.

7.4.2. Amplitude hebdomadaire des horaires de travail

À l'intérieur de la période annuelle de référence, pour tous les salariés concernés, la durée hebdomadaire de travail peut varier entre 28 heures par semaine et 46 heures par semaine.

Elle peut toutefois atteindre 48 heures pendant deux semaines. Ce nombre peut être porté à 10 semaines maxima par accord avec le(s) délégué(s) syndical(aux) ou à défaut, avec les représentants du personnel.

Sur demande collective des salariés d'une unité de travail, les limites basse et haute indiquées ci-dessus pourront être amplifiées après consultation du comité social et économique dans le respect des limites maximales légales.

En cas de circonstances exceptionnelles, telles que précisées en article 7.7, des dispositions spécifiques sont définies dans un article ci-après.

7.5. Programmation indicative de la répartition de la durée du travail

Une programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés, dans le mois qui précède le début de la période après la consultation du comité social et économique.

Les variations d'horaires seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés concernés. Les variations d'horaires pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie.

Des modifications importantes de la programmation indicative en cours de période devront être soumises, pour avis, avant leur mise en œuvre, à la consultation du comité social et économique.

En cours de période, les salariés concernés sont informés des changements de leurs horaires, non prévus par la programmation indicative, collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaires, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours (code du travail, article L. 3121-47).

7.6. Arrêt de travail pendant l'horaire normal

Salarié relevant d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

En cas d'arrêt de travail imputable à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées du fait de l'arrêt de travail, au cours d'une journée commencée, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire. Toutefois, l'employeur peut exiger un travail à un autre poste.

De même, le salarié, non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement, qui s'est présenté à l'heure normale et n'a pu prendre son poste ou être employé à un autre poste, ne subit de ce fait aucune réduction de salaire.

Personnel saisonnier ne relevant pas d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

En ce qui concerne les travailleurs saisonniers, tout arrêt de travail non imputable au salarié ne pourra générer une rémunération inférieure à 35 heures, le calcul de la moyenne des heures et de la rémunération s'effectuant en fin de contrat.

Les heures non effectuées en deçà de 35 heures pour des causes visées à l'article L. 3121-50 du code du travail, dans la limite d'un cumul de 32 heures sur la durée du contrat, seront réalisées avant la fin du contrat en cours et bénéficieront, le cas échéant, des majorations légales.

7.7. Situations exceptionnelles

Lors de la survenance d'intempéries, qui sont par nature non imputables à l'entreprise :

Le chef d'entreprise est habilité à réaménager les horaires de travail pour assurer la bonne marche de l'entreprise, dans la limite de deux postes de travail hebdomadaires par rapport à la programmation prévue à l'article 7.5. Au besoin, il est recommandé aux entreprises d'examiner avec bienveillance les demandes de congés consécutives à ces réaménagements d'horaires.

Lors de la survenance de pannes ou sinistres ayant entraîné un arrêt de production conséquent (supérieur à trois postes), qui sont par nature non imputables à l'entreprise :

- le délai de prévenance de modification de la programmation sera réduit à 2 jours. Dans cette situation, il est recommandé aux entreprises de regarder avec bienveillance la situation personnelle des salariés et de privilégier le volontariat ;
- la durée quotidienne du travail pourra être exceptionnellement portée à 12 heures en cas de travaux qui doivent être exécutés sans délai conformément à l'article R. 713-5 du code rural et de la pêche maritime.

7.8. Lissage de la rémunération

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes à l'organisation du travail, la rémunération mensuelle des salariés est lissée.

Pour les salariés à temps complet, ce calcul se fait sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen (quota d'heures supplémentaires inclus), indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Ce calcul inclut les heures supplémentaires prévues dans la durée annuelle de référence de manière lissée et avec leur majoration à 25 %.

7.9. Décompte et traitement des heures supplémentaires pour un salarié à temps complet

7.9.1. En cours de période annuelle de référence

En cas de dépassement exceptionnel de la limite haute hebdomadaire de l'aménagement pluri hebdomadaire sur tout ou partie de l'année, les heures effectuées au-delà de cette limite haute (48 heures) sont considérées comme des heures supplémentaires et soumises à l'ensemble des dispositions applicables à ces heures.

Conformément au principe retenu à l'article 43.2 de la présente convention, ces heures supplémentaires feront l'objet d'un paiement majoré au titre du mois au cours duquel elles ont été effectuées, à savoir :

- taux majoré de 25 % pour les heures de 49 à 56 heures (les 8 premières heures au-delà de 48 heures) ;
- taux majoré de 50 % au-delà de 56 heures.

Ces heures seront déduites des heures appréciées à la fin de la période annuelle de référence, et ce, pour éviter un double paiement.

Les entreprises pourront néanmoins opter, en tout ou partie, pour un repos compensateur de remplacement majoré, dans les conditions prévues à l'article 43.3 de la présente convention.

Dans ce cadre, seules les heures supplémentaires compensées totalement par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

7.9.2. À la fin de la période annuelle de référence :

L'entreprise arrêtera chaque compte individuel d'heures à l'issue de la période annuelle de référence (sauf en cas de départ du salarié avant cette date) :

- soit il est constaté qu'il n'y a pas de dépassement de la durée annuelle du travail définit à l'article 7.4.1, aucune autre majoration pour heures supplémentaires n'est alors due ;
- soit cette même durée annuelle de travail est dépassée, les heures effectuées en excédent, déduction faite des heures supplémentaires effectuées, le cas échéant, au-delà des 48 heures précisées par l'article 7.9.1 et déjà comptabilisées, constituent alors un solde positif au terme de la période annuelle de référence et ouvrent droit à un paiement majoré de 25 % jusqu'à 1 972 heures et 50 % au-delà.

Pour le calcul de la majoration ci-dessus définit, il conviendra d'ajuster le seuil de déclenchement en venant retrancher les absences non assimilées à du temps de travail effectif (exemple : maladie). La valorisation du temps de ces absences étant précisée dans l'article 7.10.

Les entreprises pourront néanmoins opter, en tout ou partie, pour un repos compensateur de remplacement majoré, dans les conditions prévues à l'article 43.3 de la présente convention.

Dans ce cadre, seules les heures supplémentaires compensées totalement par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

À la fin de la période annuelle de référence, il est précisé qu'en cas de compteur d'heures négatif, la rémunération du salarié ne sera pas affectée. Le report du manque d'heures sur la nouvelle période annuelle de référence pourra être appliqué.

7.10. Conditions de prise en compte des absences et des arrivées et départs en cours d'année

En cas d'absences donnant lieu à indemnisation par l'employeur, leur durée est obligatoirement prise en compte dans le calcul des heures travaillées sur la base de l'horaire théorique que le salarié aurait réalisé s'il avait été présent. Elles sont donc payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées donneront lieu à une retenue sur salaire évaluée proportionnellement sur la base de la durée du travail qui aurait dû être accomplie par le salarié durant cette absence.

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail, n'a pas travaillé durant toute la période de référence, une régularisation est opérée selon les modalités suivantes :

- soit à la date de fin de période de référence pour une embauche ;
- soit à la date de fin du contrat de travail pour un départ et comparé à l'horaire moyen pour la même période.

Les heures effectuées en excédent sont payées sur le dernier bulletin de paie pour les salariés dont le contrat est rompu. Elles ont la qualité d'heures supplémentaires.

Lorsque le salarié n'aura pas travaillé toute la période de référence du fait de son embauche ou de la rupture de son contrat de travail au cours de la période de référence, il verra sa rémunération régularisée à la dernière échéance de paie sur la base du temps de travail réellement effectué. Cette régularisation sera effectuée sur le solde de tout compte, le montant des heures rémunérées et non effectuées par le salarié venant alors en déduction de sa dernière paie. Le mécanisme de compensation visé au présent article sera effectué dans la limite des sommes saisissables ou cessibles fixées par l'article R. 3252-2 du code du travail.

Article 8 | Grille des salaires minima conventionnels de la filière

Le présent article ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Catégories socioprofessionnelles (CSP)	Classe	Échelon	Taux horaire	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
Ouvriers/employés	1	1	11,88 €	1 801,84 €
		2	12,21 €	1 852,34 €
		3	12,55 €	1 902,83 €
	2	1	12,88 €	1 953,33 €
		2	13,21 €	2 003,82 €
		3	13,54 €	2 054,32 €
	3	1	13,88 €	2 104,81 €
		2	14,21 €	2 155,31 €
		3	14,54 €	2 205,81 €
Technicien/agent de maîtrise	4	1	14,95 €	2 267,08 €
		2	15,30 €	2 320,69 €
		3	15,65 €	2 374,30 €
	5	1	16,01 €	2 427,92 €
		2	16,36 €	2 481,53 €
		3	16,71 €	2 535,14 €
	6	1	17,07 €	2 588,76 €
		2	17,42 €	2 642,37 €
		3	17,78 €	2 695,98 €

Catégories socioprofessionnelles (CSP)	Classe	Échelon	Taux horaire	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
Cadre	7	1	18,18 €	2 757,26 €
		2	18,53 €	2 810,87 €
	8	1	19,39 €	2 941,07 €
		2	19,56 €	2 967,33 €
	9	1	19,74 €	2 993,59 €
		2	19,91 €	3 019,85 €
	10	1	20,08 €	3 046,11 €
		2	20,26 €	3 072,37 €

Annexe 5 Guide paritaire de déploiement de la classification

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits et légumes frais, transformés et conserveries, de teillage de lin-chanvre, et de déshydratation, dite « CCN IV branches » constatent :

- l’obsolescence des classifications de chacune des quatre filières compte tenu des différentes évolutions intervenues dans les activités ;
- la volonté de conserver pour autant une méthode à critères classant présente dans certaines filières tout en les adaptant et les modernisant ;
- la nécessité d’uniformiser l’ensemble des classifications des quatre filières.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de mettre en place une classification à critères classants appelée à se substituer aux grilles de classifications de chaque filière.

Cette classification des emplois se fixe ainsi pour objectif de gérer, dans un système harmonisé, la diversité des activités professionnelles des 4 filières et des systèmes d’organisation mis en place par les entreprises, ainsi que l’évolution des qualifications de l’ensemble des postes quel que soit le type de contrat de travail.

La classification est une démarche de classement des emplois, les uns par rapport aux autres.

Elle doit permettre de :

- positionner les emplois de manière objective et homogène ;
- déterminer pour chaque emploi, un positionnement classe-échelon dans la grille de classification ;
- déterminer un salaire correspondant à ce positionnement via la grille des salaires minimum conventionnels associée ;
- garantir l’équité d’un système ainsi qu’une hiérarchie salariale correcte.

Elle s’établit grâce à :

- des définitions des emplois à classer ;
- une méthode d’évaluation ;
- une grille de classification.

La classification n’est ni une grille de salaire, ni un classement de personnes.

Le présent guide méthodologique a été élaboré paritairement par la commission permanente paritaire nationale d’interprétation et de conciliation de la « CCN IV branches ». Il a pour objectif d’aider les entreprises, salariés et employeurs, à mettre en œuvre le nouvel accord de branche de classification.

Il décrit les étapes nécessaires à la réussite de la démarche pour la mise en place de cette nouvelle classification. Il intègre des illustrations et des exemples de questionnement pour bien comprendre les différents critères, leurs définitions et leur déclinaison en degrés. Un exemple concret de classification d’emploi est également présenté pour faciliter l’appropriation de la méthode et sa mise en œuvre.

Chaque entreprise doit appliquer cette méthode et classer ses emplois selon les spécificités de son activité. Les partenaires sociaux veillent au respect de chaque étape décrite.

1. Mise en place de la classification des emplois par la coopérative

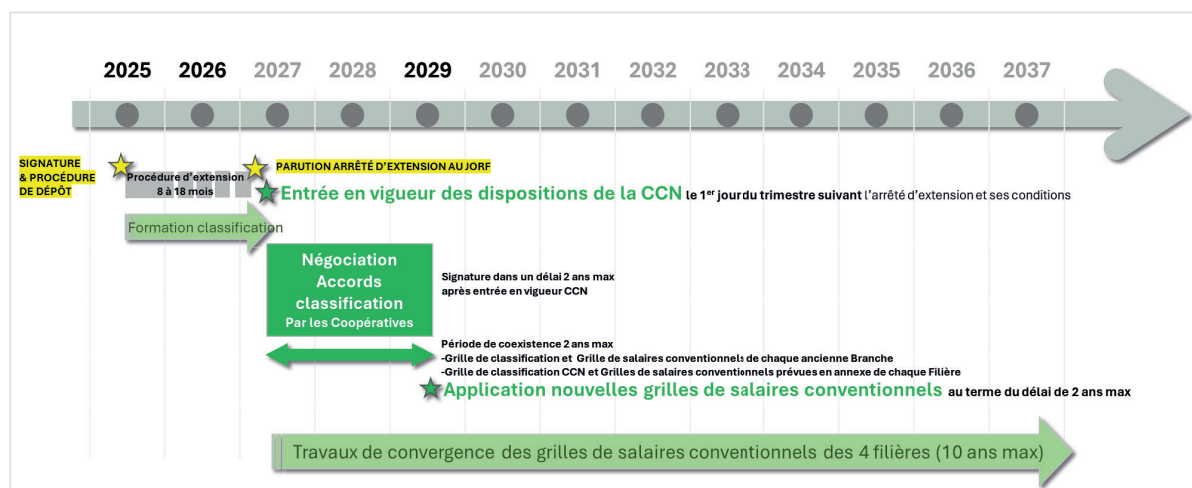
La mise en œuvre de la présente classification, au niveau de chaque entreprise, se traduit par la négociation d'un accord collectif. Cette négociation doit se faire paritairement.

1.1. Calendrier

L'illustration ci-dessous positionne les différentes échéances liées à la mise en place de la classification dans les coopératives :

- la date de parution d'extension de la convention collective conditionne l'application de ses dispositions, qui entrent en vigueur le 1^{er} jour du trimestre suivant (art. 3.2 de la CCN) ;
- la sensibilisation et la formation à la classification dans les coopératives débute dès la signature de la convention (art. 24 de la CCN) cf. ci-après ;
- la négociation des accords classification des coopératives intervient à compter de l'entrée en vigueur de la CCN. Elle doit aboutir à la signature au plus tard dans un délai de 2 ans. (art. 18 de la CCN).

Pendant le délai	Après le délai
<p>Coexistence de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la grille de classification et la grille de salaires conventionnels de chaque ancienne branche ; – la grille de classification de la CCN IV branches et la grille de salaires conventionnels de chaque annexe filière <p>La coopérative se réfère et applique les grilles de la CCN dès qu'elle a signé son accord d'entreprise de classification.</p>	<p>Application de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la grille de classification de la CCN IV branches ; – et la grille de salaires conventionnels de chaque annexe filière.



1.2. Formation

À défaut d'accord de méthode, la coopérative doit prévoir la formation des salariés appelés à négocier la classification au sein de l'entreprise (art. 24 de la CCN) :

Durée	<p>2 jours minimum</p> <p>Sur demande motivée du CSE, un troisième jour de formation pourra être organisé</p>
-------	---

Organisme de formation	<p>Choix parmi la liste des centres et instituts de formation agréés et visés à l'article R. 3142-2 du code du travail</p> <p>À noter que les fédérations filières de la convention collective proposeront également un format harmonisé de formation via un consultant extérieur certifié CALLIOPI, ouverte aux employeurs et aux salariés</p>
Prise en charge par la coopérative	<p>Dans la limite de 2 salariés par organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou à défaut dans la limite de 2 représentants du personnel mandatés ou non, ou 2 salariés mandatés ou non formation de 2 jours</p> <p>Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires) seront intégralement pris en charge par l'entreprise. Les déplacements et hébergement seront pris en charge dans la limite des plafonds retenus par le code général des impôts.</p> <p>À noter que pour les entreprises de – 50 salariés, cette formation pourra être inscrite au plan de développement des compétences de l'entreprise</p>

1.3. Méthodologie

Pour mener à bien la négociation, la coopérative suit les étapes suivantes, qui pourront se formaliser le cas échéant dans un accord de méthode. Un modèle est proposé au § VIII :

1.3.1. Organisation d'une commission paritaire au sein de la coopérative

La définition de sa composition et de ses modalités de fonctionnement

Nombre de représentants des salariés de l'entreprise (délégué syndical, représentants du personnel mandatés ou non, ou salarié mandaté ou non.

Nombre de représentants pour la direction de l'entreprise, qui pourra aussi faire appel ponctuellement à des représentants de la filière.

Modalités de fonctionnement : présidence, secrétariat, établissement de l'ordre du jour.

Modalités de prise en charge par l'employeur : temps de travail effectif, rémunération, défraiement...

Formation préalable.

Planning des réunions, avec programmation d'une date de fin de travaux et de mise en place de la grille de classification.

Le rôle de cette commission

La description et la définition des profils des emplois communiqués par la direction.

L'évaluation et la pesée des profils d'emplois, permettant de déterminer la classe et l'échelon de l'emploi.

L'établissement d'un document récapitulatif des emplois et pesées de l'entreprise.

1.3.2. Évolution en commission de suivi

Au terme de son travail, cette commission peut évoluer en commission de suivi. Son rôle sera d'assurer un suivi annuel ou régulier, de la mise en œuvre de la classification, de ses évolutions éventuelles. Elle peut aussi avoir un rôle de conciliation en cas de différends liés à cette mise en œuvre.

La commission pourra utiliser les supports méthodologiques et modèles « classification » en sa possession, notamment ceux mis à disposition par les fédérations filière, et si besoin les compléter.

2. Définitions et principes de la classification des emplois

2.1. Les enjeux de la classification des emplois

Réaliser un travail de classification revêt une importance primordiale pour le fonctionnement des entreprises et l'évolution professionnelle des salariés.

Elle présente plusieurs objectifs pour les acteurs de l'entreprise :

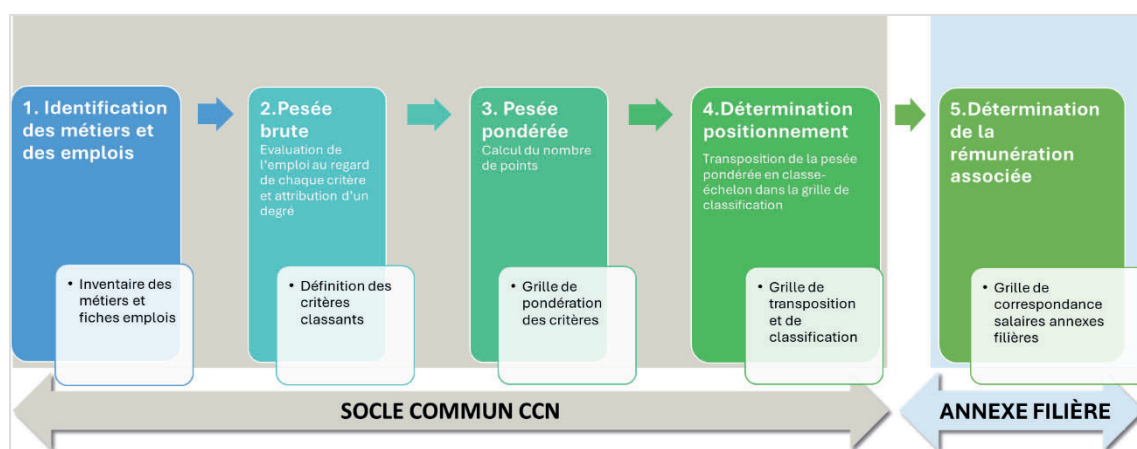
- organiser et positionner les emplois en fonction de leur contenu dans une grille de classification ;
- établir une structuration (échelons/salaires de qualification) dans une approche de hiérarchie salariale objective ;
- donner de la visibilité aux salariés sur les moyens d'évolution.

Les enjeux sont les suivants :

- définir les emplois existants en cohérence avec l'organisation, le métier, le marché ;
- homogénéiser et objectiver les positionnements en assurant une équité interne ;
- articuler la classification avec les dispositifs RH en place ;
- imaginer des filières d'évolution permettant aux salariés d'identifier ses possibilités d'évolution : jalons de la progression, compétences techniques ou transverses, reconnaissance associée ;
- permettre la mise en place d'une réelle gestion des emplois et des parcours professionnels dans l'entreprise (GEPP).

2.2. Une démarche par étapes

Pour la bonne réussite de cette démarche il est fortement recommandé de respecter les étapes suivantes :



Chacune de ces étapes est décrite plus précisément ainsi que les grilles et outils correspondants sont détaillés ci-après et des modèles sont disponibles en annexe de ce guide.

Les éléments figurent au chapitre 5 de la CCN IV branches jusqu'à la grille de transposition et de classification.

Les grilles de salaires correspondantes sont spécifiques à chaque filière et figurent dans les annexes filières respectives.

2.3. Une nomenclature

La famille est un ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...).

La définition préalable des familles facilite l'identification des métiers.

Le métier est un domaine d'activité au sein d'une entreprise.

Il regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : métiers du transport, métiers de la logistique, métiers de la finance-gestion...).

L'emploi est une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et des compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin, conseiller-vendeur...).

L'identification d'emplois permet le regroupement de postes suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

Concrètement, l'emploi est obtenu en agrégeant des définitions de postes pour lesquels une proximité est identifiée. Cette proximité ne signifie pas une identité parfaite.

La description des emplois repose sur l'identification d'un « plus grand dénominateur commun » d'activités, de compétences et de contexte d'exercice.

Le poste de travail est l'ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (conducteur poids lourds 1^{er} échelon et 2^e échelon...).

L'analyse des postes (exemple : description de poste) est un procédé qui consiste à examiner les éléments concernant un emploi donné, afin d'en déterminer les caractéristiques essentielles et définir les activités, les compétences requises du titulaire pour qu'il puisse exercer de manière satisfaisante les fonctions inhérentes à cet emploi. Il s'agit tout d'abord d'identifier les emplois : puis de rassembler les renseignements concernant le travail effectué par les intéressés : de décrire les missions, les responsabilités et tous les autres éléments nécessaires à l'évaluation.

Les profils d'emploi :

Un emploi pour l'analyser au regard de la classification peut se décliner en un ou plusieurs profils.

Les profils s'apprécient en fonction des différents niveaux de maîtrise requis dans l'emploi, lesquels correspondront à des pondérations (ou pesées) différentes.

Ainsi un emploi peut avoir :

- un seul profil

Exemple :

Agent d'entretien : pesée agent d'entretien.

- ou peut s'étendre sur plusieurs profils de poste avec une fourchette de pesées, par exemple : une pesée mini correspondra à la maîtrise minimum des activités et compétences requises par l'emploi, une pesée maxi correspondra à la maîtrise maximum de ces activités et compétences.

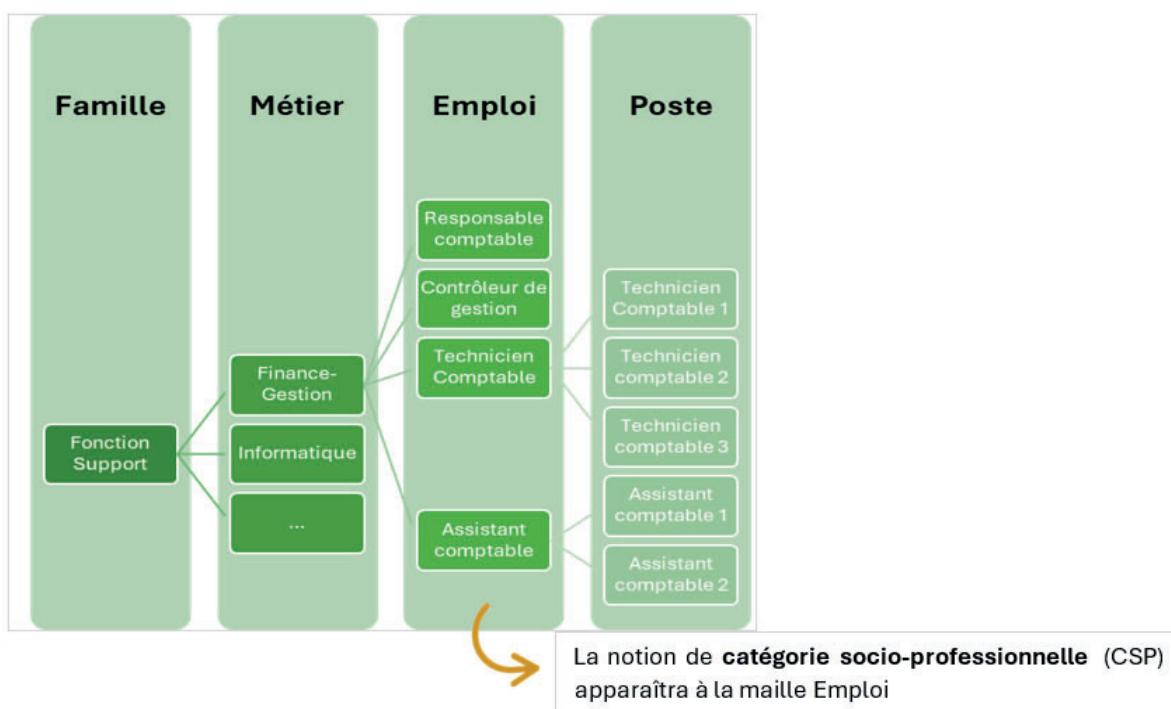
Exemple :

Responsable comptable : responsable comptable 1. Pesée mini et responsable comptable 2. Pesée maxi

Dans le travail d'identification des emplois, une nomenclature se dessine donc :

- les familles représentent le niveau supérieur de l'arborescence ;
- les métiers et les emplois constituent des mailles intermédiaires ;
- les postes constituent quant à eux la base.

L'illustration ci-dessous synthétise les précédents éléments :



3. Les différentes étapes de la démarche de classification des emplois

3.1. Identification des métiers et des emplois

Les principes de rédaction de la fiche emploi

Une fois identifié, l'emploi est décrit par le biais d'une fiche type comportant des rubriques qui mettent en évidence ses caractéristiques essentielles.

Il est important de pouvoir garantir la lisibilité et de ne pas proposer un trop grand nombre de rubriques, ni une rédaction trop détaillée.

La rédaction de la fiche emploi doit être concise, précise et objective. Elle doit permettre de renseigner clairement les différentes rubriques afin de faciliter la compréhension de tous : salariés, managers, représentants du personnel, responsables ressources humaines...

La fiche emploi doit donc viser une écriture simple et cohérente. Elle doit privilégier les textes courts et s'appuyer sur une représentation par items d'une ligne ou deux.

La description et la validation des fiches emplois

La description des emplois se fait à partir du modèle de la fiche emploi type et sollicite plusieurs sources d'information.

L'ensemble des descriptions, d'emploi, d'activités, de critères et de degré est reporté dans une fiche emploi.

L'entreprise crée autant de fiches que nécessaire. L'ensemble constitue sa cartographie d'emploi.

Un modèle de fiche emploi est proposé au § 5.

L'actualisation et l'évolution de la nomenclature et des descriptions d'emplois/postes

Les descriptions des emplois ou postes sont réalisées à un instant T et dans un contexte d'entreprise particulier.

Or, l'environnement de l'entreprise évolue. Ces évolutions peuvent toucher plus ou moins les contenus ou les finalités des emplois nécessitant alors des ajustements.

Les partenaires sociaux incitent donc les entreprises à actualiser, le cas échéant, leur pesée et/ou leur accord de classification par le biais d'avenant, en fonction de l'évolution de leurs emplois et de leur organisation.

3.2. Pesée brute des emplois

Principes généraux

L'accord définit l'emploi comme une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure et mobilisant des activités et des compétences de même nature.

La classification des emplois par critères classants est un système objectif qui repose sur l'évaluation des emplois à travers plusieurs caractéristiques et qui traduisent différentes dimensions de l'emploi, appelés « critères classants ».

À noter : Le positionnement de l'emploi n'est donc pas fonction de l'individu qui l'occupe. Autrement dit, l'opération de classification vise à peser des emplois et non des personnes !

Le système de classification est organisé en 10 classes. Chaque classe se divise en 2 à 3 échelons.

La grille de classification compte 26 positions classe/échelons.

Elle tient compte des 3 catégories professionnelles que sont :

- les ouvriers et les employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres.

La classification de la « IV branches » repose sur les 8 critères classant suivants :



L'accord définit ces critères classants de manière générale puis les décline en degrés de définition pour affiner la classification. Pour hiérarchiser les emplois ou les postes, il est donc nécessaire de procéder à une appréciation combinée des 8 critères classants et de leurs 7 degrés (D).

Pour positionner un emploi ou un poste, l'ensemble de ces éléments doit être évalué.

Présentation des critères, degrés et définitions

Connaissance et expérience

■ Définition :

Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience.

Les connaissances résultent d'une instruction reconnue par :

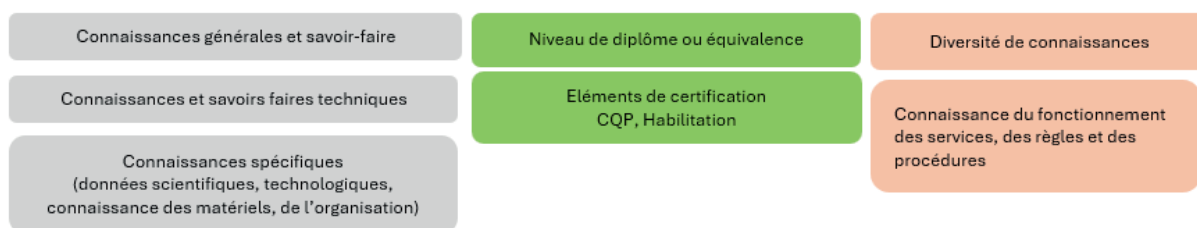
- un diplôme ;
- une certification (VAE, CQP) ;

- une habilitation par un organisme externe et professionnel ;
- l'expérience et pratiques professionnelles.

Les connaissances servent à comprendre et résoudre les situations et problèmes qui se posent et à réagir de façon adaptée à l'évolution de l'environnement, à améliorer la perception des situations et la sélection des actes appropriés. Ces connaissances peuvent être théoriques ou pratiques, spécifiques ou non à l'entreprise, scientifiques ou méthodologiques, mais leur acquisition est reconnue nécessaire et suffisante pour l'exercice de l'emploi.

■ Exemples de questions à se poser pour évaluer ce critère :

- De quel diplôme d'entrée a-t-on besoin ?
- Quel est le diplôme ciblé ou expérience équivalente pour le recrutement ?
- Quelles connaissances théoriques ou techniques à maîtriser pour tenir l'emploi ? (connaissances métier, spécialité...) ?
- Est-ce qu'une expérience préalable est nécessaire (en interne/en externe) ?
- ...



■ Exemples de libellé d'activité/compétence requise pour l'emploi :

- Bac technique, bac professionnel agricole ou bac professionnel « Conduite et gestion de l'exploitation agricole » ;
- BTSA (agricole) BTSA ACSE ;
- Master professionnel en administration du personnel ;
- CQP ;
- CACES, permis poids lourds, habilitations électriques ;
- ...

■ Grille de pesée brute du critère :

Connaissance et expérience	
D1	Fin de scolarité obligatoire
D2	CAP – BEP ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 3 (anciennement niveau V) Habilitation ou certification attestant des connaissances techniques requises sur l'emploi
D3	Bac ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 4 (anciennement niveau IV) Habilitation ou certification attestant une spécialisation dans une discipline donnée
D4	BTS/DUT ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 5 (anciennement niveau III)
D5	Licence professionnelle ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 6 (anciennement niveau II)
D6	Master 2/ingénieur ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis VAE de niveau 7 (anciennement niveau I)

Connaissance et expérience	
D7	Doctorat/post doctorat ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis de niveau 8 (anciennement niveau I)

Complexité

■ Définition :

Ce critère se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement). Il prend en compte :

- l'expertise ;
- la pluridisciplinarité définie par la combinaison de techniques ou technologies différentes ;
- l'environnement de travail dans lequel les actions sont menées ;
- la taille des organisations ; des projets, des budgets.

Il se mesure par :

- la nature et le nombre d'opérations à réaliser/l'enchaînement simples ou entremêlés ; la densité des actes de travail ;
- le mélange et/ou l'articulation entre les différentes disciplines mobilisées ;
- la nature de la solution à mettre en œuvre ; les raisonnements et la technicité utilisés ;
- la maîtrise de disciplines professionnelles identifiables par leur spécificité et technicité ;
- la capacité à appréhender les risques (= interpréter et anticiper) pour assurer un bon déroulement des activités (mettre en œuvre, adapter et/ou résoudre) ; capacité à « démêler » dans un temps défini (court) ce que d'autres emplois ne requièrent pas ;
- l'importance en termes d'impacts des actions menées, de budget à gérer.

Il peut permettre de mesurer la polyvalence requise par l'emploi.

Il ne se mesure pas nécessairement par la rareté. La complexité n'est pas forcément la difficulté.

■ Exemples de questions à se poser pour évaluer ce critère :

- L'activité requiert-elle l'utilisation de machines, outils, méthodes ou connaissances techniques spécifiques ?
- Quel est le degré de choix des procédures et moyens à mobiliser pour atteindre les résultats ?
- L'activité nécessite-t-elle d'anticiper et gérer des événements nouveaux et/ou perturbateurs ?
- ...

Méthodes utilisées	Environnement de travail	Techniques et raisonnements requis	Résultats attendus
L'expertise	Diversité des situations	Nature des actes	Adaptations
La pluridisciplinarité	Aléas et enjeux	Outils utilisés (nature, nombre)	

■ Exemples de libellé d'activité/compétence requise pour l'emploi :

- opérations élémentaires (maintenir la propreté du silo, opération d'agréage, accueil du public...) ;
- opérations complexes (mise de chargement en cellule, conservation du grain...)
- activités diversifiées ;
- actions transverses ;

- mécanique et gestion des plannings ;
- suivi d'un chiffre d'affaires de magasin ;
- ...

■ Grille de pesée brute du critère :

Complexité		
		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituels.	
D2	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations complexes nécessitant l'identification d'aléas, des dysfonctionnements et des risques possibles.	Opération complexes Formation au poste
D3	L'emploi nécessite la maîtrise de la totalité des composantes de l'emploi exercées dans des situations diversifiées. En outre il nécessite d'analyser les situations et de proposer des solutions simples.	Maîtrise de plusieurs postes constitutifs de l'emploi/plusieurs technicités 1 ^{re} analyse des situations
D4	L'emploi nécessite la mise en œuvre d'opérations, imbriquées entremêlées nécessitant : – la maîtrise de plusieurs disciplines professionnelles ou plusieurs activités relevant de domaines différents (ex. : mécanique et gestion des plannings) ; – de poser un diagnostic approfondi et de proposer des priorités d'actions pour solutionner le problème.	Mise en place de raisonnements pour aboutir à une solution Diagnostic approfondi Discipline professionnelle
D5	L'emploi nécessite l'étude et la coordination d'activités diversifiées caractérisées par : – l'analyse et la hiérarchisation des risques ; – l'anticipation et la priorisation des actions à mener ; – la résolution dans les délais des problèmes complexes tenant compte des enjeux humains, techniques, organisationnels, économiques.	Études et coordination d'activités Possibilité de prioriser Proposition de solutions pour anticiper
D6	L'emploi implique : – l'organisation et l'optimisation du système global de son domaine d'activité (production, gestion, commercial...) à partir d'objectifs définis sur le moyen terme ; – l'anticipation de risques techniques, économiques, organisationnels...	Champs d'action plus large (niveau d'un processus complet)
D7	L'emploi consiste à la conduite globale de son domaine d'activité ou de projets, caractérisée par : – le pilotage et la gestion de son activité en ligne avec la direction générale ; – la construction de solution ou modes d'action intégrant de fortes contraintes extérieures dans un cadre imposé et/ou irréversible (ex. : rapprochement de coopératives, gain d'un client majeur, création d'une unité industrielle...)	Champs d'action au niveau d'un domaine ou de l'entreprise Enjeux stratégiques

Latitude ou champ d'action

■ Définition :

La latitude se définit par la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ainsi qu'adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

Elle prend en compte :

- la nature des directives plus ou moins précises et définies dans le temps ;
- l'appréhension des systèmes de gestion ou de production dans lequel se réalise le travail ;
- l'environnement plus ou moins soumis aux aléas et nécessitant des adaptations.

Elle se mesure par :

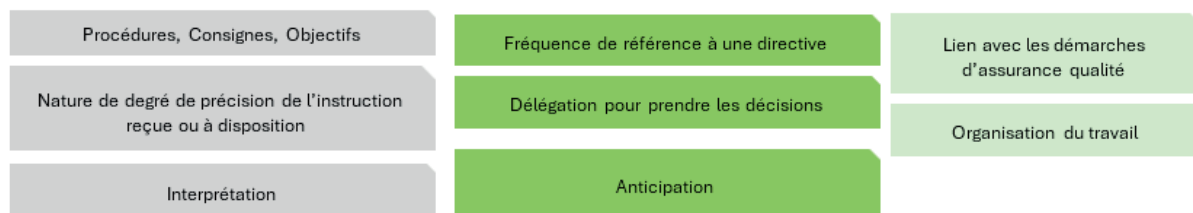
- le degré de précision des instructions et des résultats à atteindre ;
- la possibilité d'agir sur les activités à mettre en œuvre et sur les moyens associés ;
- le périmètre d'intervention, plus ou moins large et soumis à des facteurs externes.

Il s'agit de déterminer la part d'autonomie et de pouvoir d'élaboration propre de l'emploi sur la base des instructions reçues. Cette élaboration vise, à adapter les instructions et les informations de contrôle pour les transformer en actions, décisions ou consignes d'application.

À noter : La part d'autonomie (à quelque niveau que ce soit) est toujours plus ou moins limitée par des interventions de contrôle et de correction exercées par les structures hiérarchiques et/ou fonctionnelles.

■ Exemples de questions à se poser pour évaluer ce critère :

- Quels sont les problématiques auxquelles l'emploi est confronté ?
- Dans quelles conditions, face à quel problème, un accord du hiérarchique ou d'un service extérieur est-il nécessaire ?
- Qu'est-ce qui conditionne l'organisation de la journée de travail ?
- Est-ce que le contrôle du travail se fait immédiatement ou *a posteriori* ?
- ...



■ Exemples de libellé d'activité/compétence requise pour l'emploi :

- aucune autonomie = > organisation du temps de travail liée à la cadence de la machine ;
- respect de procédure détaillée avec ou sans marge de manœuvre ;
- autonome dans l'organisation de sa journée de travail ;
- gestion des stocks (responsable de magasin) ;
- ...

■ Grille de pesée brute du critère :

Latitude ou champ d'action		
		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des consignes précises et permanentes. Alerte en cas d'anomalies : – anomalies : non-conformité visuelle et évidente.	
D2	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des modes opératoires, met en œuvre des autocontrôles, détecte et alerte en cas de non-conformité : – exécution du travail = application des solutions avec un contrôle fréquent permettant de d'identifier et reconnaître ce qui est conforme et ce qui est non conforme ; – non-conformité : appréciée au regard des standards de qualité, sa détection nécessite des « connaissances produits » et n'est pas seulement visuelle.	– Autocontrôles – Consigne = mode opératoire
D3	L'emploi nécessite l'exécution de son travail dans le cadre de bonnes pratiques définies et qui précisent les limites, moyens et méthodes, ex. : procédures, plan de travail (sécurité, maintenance...), référentiel métier... pour assurer un bon fonctionnement et faire face aux dysfonctionnements connus. – bonnes pratiques : consignes et solutions pas nécessairement écrites, mais connues et résultants de pratiques organisationnelles, métiers, productivité. Ex. : plan de travail sécurité ou maintenance, organisation de l'espace	Consignes écrites ou verbales connues + compléments situationnel/organisationnel
D4	Le salarié agit dans le cadre d'objectifs liés aux résultats du travail : – les procédures, moyens et méthodes ne sont pas tous définis ; – recherche et propose des solutions face à une situation imprévue pour atteindre l'objectif ; – l'emploi requiert de proposer et mettre en œuvre des solutions pour atteindre un objectif de travail ou faire face à une situation imprévue.	– Tout n'est pas défini – Diversité de situations aléatoire plus important – Possibilité d'adapter la règles/solutions à mettre en œuvre
D5	Le salarié participe à l'élaboration d'objectifs qui fixent le cadre de l'activité : – les situations rencontrées sont parfois difficiles mettant en jeu des données complexes ; – organise les moyens pour gérer, optimiser et atteindre les résultats de son activité.	Élaboration et organisation les moyens pour gérer et atteindre les résultats d'une activité
D6	Le salarié assure le pilotage de son activité dans le cadre d'une entité dans le cadre d'une stratégie plus générale : – fixe les objectifs, met en place et optimise les moyens, rend compte des résultats ; – participe à l'élaboration des axes stratégiques ; – logique d'optimisation ou d'amélioration continue.	– Déterminer les méthodes/pour rendre compte des résultats d'une entité – Enjeux stratégiques court terme
D7	L'emploi nécessite l'élaboration des axes stratégiques de l'entité : – il propose et fait valider par la direction générale la politique à moyen et long terme de son activité.	

Responsabilité technique et métier

■ Définition :

La responsabilité technique et métier se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Ce critère se mesure par :

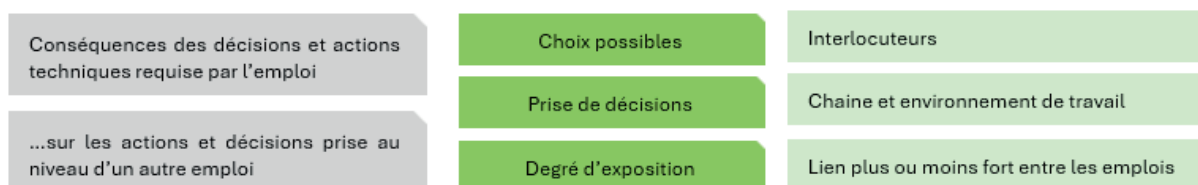
- la garantie du respect des normes techniques et qualité (standards professionnels) ;
- la nature des actions et leur impact sur le fonctionnement des activités ;
- le périmètre plus ou moins large sur lequel les actions ont des effets ;
- l'atteinte ou le développement des objectifs ou résultats requis par l'emploi.

La responsabilité évaluée n'est pas la responsabilité individuelle (de ne pas faire son travail ou de faire une erreur dans son travail), mais celle de la responsabilité de l'emploi.

On recherche l'impact des actions ou décisions requises par l'emploi.

■ Exemples de questions à se poser pour évaluer ce critère :

- Quel est l'impact de la décision sur l'activité ?
- L'emploi nécessite-t-il la réalisation d'actions et prises de décisions ayant des effets au niveau d'une entité interne ou externe à l'entreprise ?
- ...



■ Exemples de libellé d'activité/compétence requise pour l'emploi :

- informer, conseiller et présenter les produits correspondant aux besoins des clients en expliquant leur utilisation et en donnant des recommandations tout en concluant la vente ;
- responsable de X comptes (relation et suivi client, volume des contrats...) ;
- gérer les stocks de produits publicitaires (commander, réceptionner, saisir, dispatcher) ;
- gérer le parc téléphonie (ex. : attribution, suivi, dépannage...) ;
- assurer la gestion des flux bancaires en relation avec les banques ;
- garantir le respect du cadre réglementaire dans le cas d'un juriste ;
- ...

■ Grille de pesée brute du critère :

La responsabilité technique et métier		
		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	L'emploi nécessite la réalisation d'activités n'impactant pas ou peu les emplois connexes (amont/aval)	

La responsabilité technique et métier		
D2	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant une influence sur les emplois directement en lien exigeant un contrôle de la qualité et la conformité de ces activités pour assurer le bon déroulement des opérations.</p> <p>Emplois visés : emplois qui sont en lien physique ou fonctionnel direct avec un ou plusieurs autres emplois.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Les effets des actions mises en œuvre dépassent l'emploi – Ex. : les actions du conducteur de machine ont un effet direct sur les actions relevant de l'emploi de contrôleur qualité – La responsabilité qui se traduit le plus souvent par des actions de contrôle de conformité. 	<p>Emploi non isolé</p> <p>Lien avec d'autres emplois</p>
D3	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant des impacts sur un ensemble d'opérations relevant de différents emplois, nécessitant des adaptations ou des choix garantissant la bonne et constante application des processus et normes professionnelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Les effets des activités mises en œuvre s'apprécient au niveau d'un processus métier (tout ou partie) – La responsabilité relève d'adaptations ou de sélection de moyens pour garantir le respect des processus et des normes. 	<p>Champs d'influence plus large</p> <p>Nature des impacts : décisions ou adaptation techniques</p> <p>Responsabilité du respect des processus</p>
D4	<p>L'emploi demande la réalisation d'actions et prises de décisions ayant des effets au niveau d'une équipe, d'un projet ou d'un processus clé garantissant une qualité et une efficacité constante : respect des normes professionnelles, des délais et degrés d'urgence...</p> <p>Actions ou décisions techniques visant à organiser, coordonner, approuver, confirmer les actions d'une équipe ou d'un groupe.</p> <p>Responsabilité relève d'actions en vue de maintenir la productivité technique dans les conditions/objectifs de qualité, coûts, délais définis.</p>	<p>Impact sur une équipe ou un projet</p> <p>Responsabilité de l'efficacité</p> <p>Processus clés</p>
D5	<p>L'emploi nécessite le pilotage et la prise de décisions garantissant des résultats techniques et des performances satisfaisantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sur des activités multiples ou transversales impliquant des processus et acteurs différents ; – sur l'image interne et externe de l'entreprise! <p>La responsabilité porte sur les résultats et performances techniques attendus (d'un atelier, d'un service...)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Les actions de pilotage/prise de décisions traversent plusieurs unités de travail, ou plusieurs services et/ou touche l'externe. 	<p>Champs d'influence : processus transverse ou multi-processus</p> <p>Impact sur l'image externe</p> <p>Actions de pilotage/décision venant modifier les résultats ou les performances</p>
D6	<p>L'emploi nécessite la prise de décisions techniques ayant des impacts sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'organisation ou le développement d'une activité globale ; – ou un processus transverse ; – ou les représentations à l'externe : acteurs métiers, clients, prestataires, fournisseurs. <p>La responsabilité porte sur les orientations à suivre pour garantir le développement technique d'une activité globale : déclinaisons de stratégies sur les processus, outils et moyens, interface et relations externes ex. : décision d'investissement technique, politiques partenaires.</p> <p>Décisions de développement d'une activité globale, ou modifiant d'un processus transverse.</p>	<p>Champs d'influence : activité globale</p> <p>Nature des impacts : évolutions techniques, évolution de processus, transformations organisationnelles</p>
D7	<p>L'emploi exige la prise de décisions stratégiques ayant des impacts :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sur l'organisation du travail, l'activité, les moyens, les coûts, les résultats, les produits ; – ou sur le développement du métier sur un territoire. 	<p>Champs d'influence : entreprise + externe</p> <p>Nature des décisions : transformation</p>

Responsabilité économique

■ Définition :

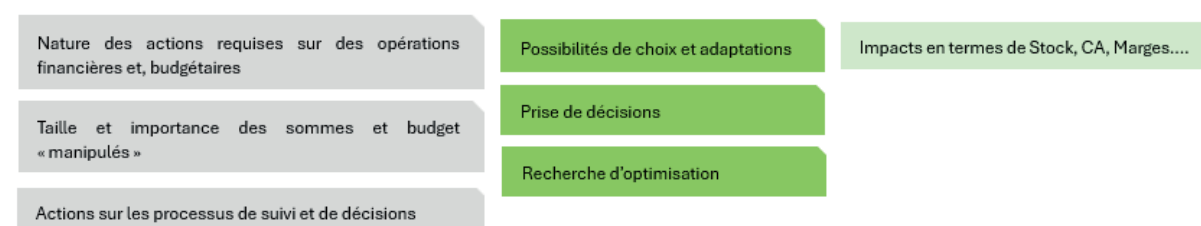
La responsabilité économique se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : chiffre d'affaires, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...

Ce critère se mesure par :

- l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives en vue d'économie ou de développement/de croissance ;
- le degré d'implication requis/l'impact dans les activités financières ;
- le suivi et/ou développement de flux financiers.

■ Exemples de questions à se poser pour évaluer ce critère :

- Quel est l'impact économique d'une décision ou d'une action ?
- Et sur quel périmètre ?
- ...



■ Exemples de libellé d'activité/compétence requise pour l'emploi :

- éviter le gaspillage ;
- marges en entité commerciale ;
- construction d'un budget de fonctionnement ;
- argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires) ;
- ...

■ Grille de pesée brute du critère :

La responsabilité économique		
		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'économies par le contrôle permanent de l'utilisation des équipements pour éviter les gaspillages et les coûts</p> <p>Actions contribuant à limiter les gaspillages et les coûts</p>	Contrôle permanent
D2	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> – ayant des impacts économiques sur son périmètre d'activité : encaissements et décaissements, réassorts, achats de fournitures, de matière, de produits finis ou intermédiaires, d'emballages etc. ; – et nécessitant un contrôle de l'exactitude des approvisionnements, des stocks ou des encaisses en vue de garantir un fonctionnement courant. <p>Activités garantissant la conformité des attendus : renseignements et transmission de données économiques. Ex. : données de quantité matière/commandes/production, données de mesure qualité, comptables, paie...</p> <p>Ces actions présupposent un contrôle de l'exactitude des données à manipuler au regard des indicateurs quantitatifs et qualitatifs connus et définis.</p>	Emplois requiert des activités indirectement en lien avec le processus économique

La responsabilité économique		
D3	<p>L'emploi nécessite le suivi et l'optimisation des dispositifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> – ayant des impacts économiques sur différents processus : paie, stocks, linéaire, remises magasin, ventes... ; – nécessitant un suivi permanent des résultats et des choix en vue de garantir l'atteinte des objectifs économiques ; – activités requises par l'emploi sont en lien avec des activités relevant du processus économique ; – l'optimisation se traduit à ce degré par des actions de reporting, ou de premières analyses permettant l'identification des axes d'optimisations. <p>Ex. : indicateurs de rendement (cadence/production), de flux entrants/sortants, d'inventaire (d'achats-commandes)</p>	<p>Contrôle de conformités de résultats ou données économiques</p> <p>Processus économique</p>
D4	<p>L'emploi nécessite l'application de processus économique/financier :</p> <ul style="list-style-type: none"> – préparation et contrôle d'un budget : investissements, fonctionnement, sous-traitance ; – suivi et optimisation d'opération économiques ou financières : marges en entité commerciale ; – préparation et contrôle de données en vue d'élaboration d'un budget d'investissement, de fonctionnement, de sous-traitance. Activité se traduisant par le rassemblement et la structuration des données nécessaire pour proposer un budget/des actions de nature économique. <p>Ex. : synthèse des indicateurs de rendement, temps machine, marges en entité commerciale... ;</p> <ul style="list-style-type: none"> – suivi et optimisation d'opération économiques ou financières ayant des conséquences économiques ; – prise en compte des indicateurs et données économiques/résultats dans la mise en œuvre des activités requises par l'emploi et proposition de solution pour atteindre les résultats. Ex. : Suivi des rendements matières, du taux de panne, consommation d'énergie, utilisation des consommables. 	<p>Lien direct avec le processus économique : application</p>
D5	<p>L'emploi demande de construire, de suivre et d'optimiser :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un budget de fonctionnement d'une unité de travail ; – d'argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires) ; – responsabilité d'élaborer et suivre : évaluation, sélection, choix et « portage » au niveau d'un programme, d'un périmètre de travail répondant à un même processus métier, ex. : unité de travail : maintenance, magasin, réception, comptabilité, ressources humaines. 	<p>Champs d'influence : unité de travail</p>
D6	<p>L'emploi nécessite l'organisation, anticipation et supervision :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de flux financiers ou de trésorerie à l'échelle d'une entité (usine ou entreprise) ; – d'un équilibre financier et économique d'une entité ; – responsabilité se traduit par des décisions qui engage financièrement une entité ou activités transverse en vue de maintenir un équilibre et de répondre aux enjeux de production ou de développement. 	<p>Champs d'influence : entité (économique)</p>
D7	<p>L'emploi exige de préparer, d'évaluer au préalable et suivre :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un programme d'investissement (production, SI, R&D..) à l'échelle d'une ou plusieurs entités juridiques ; – garantissant l'équilibre économique à court et moyen terme d'une entité ou entreprise ; – responsabilité : anticipation pour tenir les enjeux stratégiques/vision à moyen/long terme. 	<p>Champ d'influence : toute l'entreprise</p> <p>Moyen/long terme</p>

Responsabilité sécurité

■ Définition :

La responsabilité sécurité se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité :

- des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
- des locaux ;
- des données ;
- des matières, des produits, des biens, de l'environnement...

Ce critère se mesure par :

- l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives sur les risques liés à la sécurité ;
- l'implication dans la gestion, le développement des dispositifs de sécurité.

■ Exemples de questions à se poser pour évaluer ce critère :

- Quel est le risque potentiel d'une décision ou d'une action sur les personnes, l'environnement ou le domaine juridique... ?
- Suppose-t-il la rédaction de procédure ? ou de plans d'action préventifs ou non ?
- ...



■ Exemples de libellé d'activité/compétence requise pour l'emploi :

- application de mesures et procédures liées à la sécurité ;
- anticipation des risques liés à la sécurité ;
- élaboration de procédures liées à la sécurité ;
- ...

■ Grille de pesée brute du critère :

Responsabilité sécurité		
		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	L'emploi nécessite l'application de mesures et procédures simples et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits.	
D2	L'emploi nécessite des propositions de solutions d'amélioration ou d'ajustement des procédures techniques ou administratives en vue de la prévention des risques liés à la sécurité OU l'emploi exige le respect de normes de sécurité élevé. – Actions d'identification et d'anticipation des situations à risques. Propositions d'amélioration des dysfonctionnements ponctuels et locaux. – Respect des normes relevant des processus sécurité (bien personnes, données et environnement), alerte et proposition.	Application processus Identification des risques et propositions de résolution des dysfonctionnements ponctuels

Responsabilité sécurité		
D3	<p>L'emploi demande la conception de procédures ou de processus techniques dans des contextes d'influences sur d'autres emplois, fournisseurs, prestataires ou clients en vue de l'anticipation des risques liés à la sécurité.</p> <p>– Actions nécessitant l'adaptation ou la mise en place de recommandations ou mesures correctives pour s'adapter et faire respecter les processus.</p> <p>– Proposition sur les dysfonctionnements récurrents en lien par rapport au processus existant et connu.</p>	Propositions de résolution des dysfonctionnements récurrents
D4	<p>L'emploi implique la supervision des processus sécurité auprès de collaborateurs ou sous-traitants dans son unité de travail.</p> <p>Actions ou décisions permettant l'anticipation et la résolution des risques sécurité et environnement.</p>	Unité de travail
D5	<p>L'emploi nécessite la conception et l'animation de systèmes de gestion contribuant à la mise en œuvre d'une politique de sécurité pérenne et conforme.</p>	Conception et animation de système de gestion
D6	<p>L'emploi implique la définition de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue.</p>	Plans d'actions : ensemble d'initiatives et de dispositifs mis en place pour atteindre un but précis
D7	<p>L'emploi nécessite le pilotage d'une politique globale d'une entité ou d'une entreprise intégrant l'ensemble des paramètres de sécurité à la stratégie (exemple : responsabilité sociale et environnementale).</p> <p>Responsabilité de l'ensemble des paramètres de sécurité et d'environnement en lien avec la stratégie.</p>	Pilotage politique globale sécurité

Responsabilité humaine

■ Définition :

La responsabilité humaine se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :

- l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou projet ;
- le développement des compétences des collaborateurs ;
- la qualité de vie au travail.

Ce critère se mesure par :

- la nature des actions impactant un groupe ou un individu ;
- la diversité des sujets à prendre en compte ;
- l'influence sur le travail d'un groupe ou d'un individu ;
- le périmètre d'action.

■ Exemples de questions à se poser pour évaluer ce critère :

- L'emploi couvre-t-il une dimension de management ? ou de coordination d'équipe ?
- L'emploi suppose-t-il le suivi ou le management de projet ?
- ...

Autorité hiérarchique/ fonctionnelle	Pilotage
Implication dans des activités transverses	Mode projet
Complexité des équipes / projets	Animation équipe
Management individuel / collectif	Relations avec les équipes

■ Exemples de libellé d'activité/compétence requise pour l'emploi :

- nécessité uniquement d'un partage d'information (information délivrée en réunion de service) ;
- coordination de groupe ;
- encadrement hiérarchique qui se caractérise notamment par la fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance... ;
- nombre de salariés à manager ;
- ...

■ Grille de pesée brute du critère :

La responsabilité humaine		
		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	Le salarié accueille et partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l'emploi.	
D2	L'emploi requiert la coordination d'actions ou d'acteurs dans le cadre d'un collectif, ex. : activité de déploiement, de sous projet, entraînement d'un groupe sur des techniques et savoirs faire, suivi des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers). Actions au sein d'un collectif pour atteindre des résultats, transmettre les connaissances Il peut se caractériser par du soutien technique sans autorité hiérarchique, la gestion de différentes interfaces métier, formations au poste	Coordination ou entraînement avec un objectif de maintien ou d'atteinte des résultats
D3	L'emploi requiert : – l'animation d'un petit groupe dans un objectif de développement ou de production ; – et/ou la coordination d'actions influençant la performance collective dans une discipline ou un projet (retour d'expérience, modifications des plans d'actions...) ; – actions au sein d'un collectif pour développer des pratiques d'entreprise.	Coordination dans un objectif d'amélioration continue de développement
D4	L'emploi requiert : – la coordination d'une équipe : répartition du travail, régulation entre les acteurs, animation régulière de formation ; – et/ou la gestion de projets simples : planification, mise en œuvre de programmes dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs ; – mise en œuvre de d'activités dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs).	Coordination d'équipe : gestion de projets simples

La responsabilité humaine		
D5	L'emploi requiert : – un encadrement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien cadrage, reconnaissance... ; – et/ou le management de projets transverses : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des programmes dans une logique d'amélioration continue.	Management de proximité avec autorité hiérarchique Management de projet impliquant des équipes de différentes disciplines
D6	L'emploi requiert un management hiérarchique et/ou de projet dans un environnement complexe (par la taille de l'équipe, enjeux politiques et économiques, les facteurs externes) caractérisé par : – l'anticipation des évolutions impactant l'organisation, le projet et le collectif ; – le pilotage de démarche d'adaptation/de changement.	Management d'équipe Management de managers Vision globale
D7	L'emploi requiert la conduite de processus de décisions impactant l'organisation et les conditions de travail : – développement de politique d'amélioration de QVT ; – arbitrages sur des solutions organisationnelles.	

Relations

■ Définition :

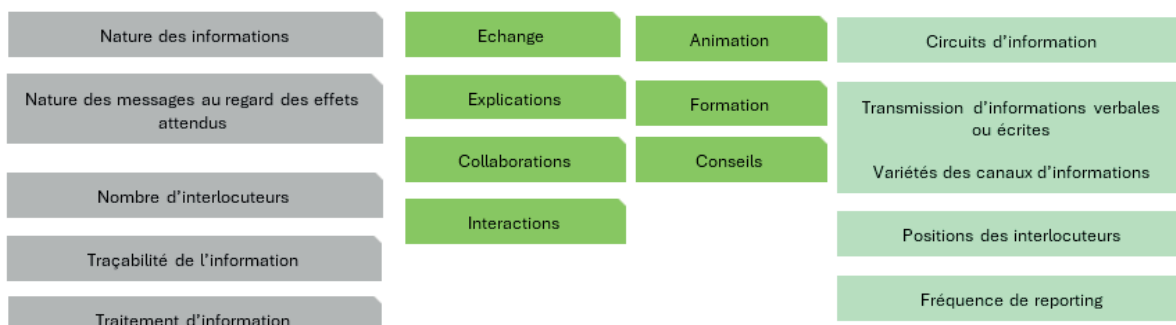
Le critère « relations » se définit par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale.

Ce critère se mesure par :

- la complexité des interactions relationnelles en lien avec l'emploi ;
- la diversité des relations.

■ Exemples de questions à se poser pour évaluer ce critère :

- L'emploi nécessite-t-il la mise en contact avec des adhérents de la coopérative ? des tierces ? des sous-traitants ?
- Cela nécessite-t-il une simple transmission d'information ? ou une négociation ?
- ...



■ Exemples de libellé d'activité/compétence requise pour l'emploi :

- transmission d'information habituelle ;
- informations variées ;
- gestion de sous-traitants ;
- ...

■ Grille de pesée brute du critère :

Les relations	
D1	L'emploi nécessite la transmission d'informations : explication des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité.
D2	L'emploi nécessite la transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité.
D3	L'emploi requiert la coordination d'informations : – échange d'informations combinées, auprès de multiples acteurs (clients, agriculteurs, fournisseurs...) ; – adaptation des échanges notamment en cas de litige.
D4	L'emploi implique des relations de coopération dans un environnement complexe : – traitement quantitatif et/ou qualitatif des informations ; – dialogue argumenté en vue d'apporter et d'objectiver des éléments d'aide à la décision ; – recherche de collaboration en interne ou avec des tiers (sous-traitants, clients, partenaires).
D5	L'emploi implique des relations d'interface dans un environnement complexe et à fort enjeu : – centralisation et reformulation des informations entre deux ou plusieurs interlocuteurs ; – recherche de solutions/d'accords sur des sujets (à enjeux quantifiables ?) ; – posture de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers.
D6	L'emploi requiert la mobilisation de techniques de négociation : – recherche et mise en œuvre de leviers d'influence ; – adaptation des solutions et recherche de performance ; – dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenaire avec des multiples acteurs (fournisseurs, clients, élus locaux, partenaires).
D7	L'emploi implique la représentation d'intérêts : Prise de position à enjeux économiques et sociaux majeurs dans le cadre d'une relation ayant un impact sur l'image externe de l'entreprise.

3.3. Pesée pondérée de l'emploi

Analyse des éléments déterminants et attribution d'un degré par critère

S'appuyant sur le contenu de la fiche emploi, il s'agit de choisir, pour chaque critère, le degré de maîtrise le plus approprié pour occuper l'emploi, en mettant en évidence la correspondance entre le texte de la grille d'analyse, les éléments déterminants et la définition du degré.

Exemple :

Critère	Élément déterminant pour l'emploi	Définition la plus appropriée	Degré
Connaissances et expériences	Formation de CAP/BEP ou expérience équivalente Ou CQP/VAE niveau 3 CACES liés à la conduite d'engins de levage (chariots automoteurs, gerbeurs...)	Formation de CAP/BEP ou expérience équivalente Ou CQP/VAE niveau 3	D2

Pondération des critères

L'accord de branche définit une grille de pondération des critères qui a pour but de quantifier les degrés de chacun des critères classants :

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances & Expériences	30	40	50	60	110	140	170
Complexité	30	40	50	80	110	140	170
Latitude/champ d'action	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité technique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité Economique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité Sécurité	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité humaine	30	40	50	80	110	140	170
Relations	30	40	50	80	110	140	170

Les principes de construction de cette grille sont les suivants :

- la règle de progression d'un degré à l'autre est linéaire.

Ce choix a été fait afin de construire une courbe de progression du nombre de points qui soit similaire à l'évolution des rémunérations ;

- chaque critère a la même valeur.

Ainsi, le critère « connaissances/expérience » est aussi important que le critère « latitude/ champ d'action », qui est lui-même aussi important que le critère « responsabilité technique »...

Pesée pondérée de l'emploi

La pesée consiste à additionner le nombre de points, correspondant à l'évaluation des différents critères et degrés. Si cela s'avère nécessaire, il peut y avoir une pesée multiple.

3.4. Détermination du positionnement de l'emploi

Le total de la pesée pondérée obtenu à l'étape précédente permet de positionner chaque profil d'emploi dans la grille de ci-dessous, en articulant le texte de la convention collective et les textes de l'entreprise.

L'emploi est ainsi déterminé par une classe, un échelon et une catégorie socio-professionnelle (CSP).

Catégorie socio professionnelle	Classe	Échelon	Fourchette de points
Ouvriers et employés (OE)	1	1	240 à 263
		2	264 à 282
		3	283 à 301
	2	1	302 à 320
		2	321 à 339
		3	340 à 358
	3	1	359 à 382
		2	383 à 406
		3	407 à 430

Catégorie socio professionnelle	Classe	Échelon	Fourchette de points
Techniciens et agents de maîtrise (TAM)	4	1	431 à 459
		2	460 à 488
		3	489 à 517
	5	1	518 à 546
		2	547 à 575
		3	576 à 609
	6	1	610 à 643
		2	644 à 677
		3	678 à 711
Cadres	7	1	712 à 750
		2	751 à 800
	8	1	801 à 850
		2	851 à 900
	9	1	901 à 1 000
		2	1 001 à 1 100
	10	1	1 101 à 1 250
		2	1 251 à 1 360

Exemple pour un emploi d'agent logistique avec 2 profils :

Niveau A – Pesée mini = 260, l'emploi est positionné OE, classe 1 échelon 1 ou « OE 1.1 »

Niveau B – Pesée maxi = 280, l'emploi est positionné OE, classe 1 échelon 2 ou « OE 1.2 »

3.5. Positionnement dans la grille de salaires

Le positionnement de l'emploi en CSP – Classe – Échelon permet de le transposer par correspondance dans la grille de salaire des minima conventionnels.

Agent logistique

260

OE Classe 1 Echelon 1

Pondération	Échelon	Classe	CSP	Salaire minimum mensuel brut de base 151,67 h	Equivalent Taux horaire
240 à 263	1			€	€
264 à 282	2	1	Ouvriers et employés	€	€
283 à 301	3			€	€
302 à 320	1	2		€	€
321 à 339	2			€	€
340 à 358	3			€	€
359 à 382	1	3		€	€
383 à 406	2			€	€
407 à 430	3			€	€
431 à 459	1	4		€	€
460 à 488	2			€	€

4. Réalisation d'une fiche emploi

L'ensemble des descriptions, d'emploi, d'activités, de critères et de degré est reporté dans une fiche emploi.

L'entreprise crée autant de fiches que nécessaire. L'ensemble des fiches emploi constitue sa cartographie d'emplois.

EN-TÊTE ENTREPRISE		
Identification de la famille		1 Description Éléments déterminants pour occuper l'emploi : Description et missions
Intitulé de l'emploi		
Intitulé des postes		
Finalité de l'emploi	Présentation résumée en quelques lignes permettant de donner une indication générale sur la raison d'être de l'emploi	
Définition des missions Principales de l'emploi	Ensemble des actions ou des opérations correspondant à plusieurs tâches à exécuter dans le cadre d'une situation de travail, dirigées vers un but déterminé. L'accent est mis sur les activités qui déterminent les spécificités de l'emploi. Les activités sont rédigées sous la forme de verbes d'actions à l'infinitif. Cf exemples de libellés au § 2	
CLASSIFICATION DE L'EMPLOI - PESÉE		
Critères	Degré	Points
Connaissances et expérience	D2	2 Pesée brute Au sein de chaque critère classant, Choix du degré dont la définition correspond le mieux aux activités et compétences requises pour l'emploi défini.
Complexité	D1	
Latitude et champs d'action	D2	
Responsabilité technique et métier	D2	x
Responsabilité économique	D1	x
Responsabilité humaine	D1	x
Responsabilité Sécurité	D2	x
Relations	D1	x
TOTAL PONDÉRATION		xxx
CSP		OE
CLASSE		1
ECHOLON		1

3 Pesée pondérée
 Application
 Grille de pondération des critères/degrés

4 Positionnement
 Grille de classification

5. Exemple de pesée d'un emploi

La coopérative X souhaite peser un emploi d'agent logistique.

Elle souhaite définir 2 profils d'agent logistique, niveaux A et B, pour tenir compte d'une progressivité :

- dans la complexité des missions assurées : d'une conduite d'un seul engin par exemple un chariot à la conduite d'engins multiples nécessitant divers CACES ;
- dans la maîtrise des règles de sécurité : du respect des consignes de sécurité à l'application des consignes spécifiques à l'entrepôt frigorifique.

Elle réalise pour cela une évaluation et une pesée mini et une pesée maxi.

(Voir page suivante.)

Critère	Définition du degré	Exigence pour l'emploi	Degré	Points
Connaissances et expériences	Niveau de formation ou expérience équivalente Habilitation ou certification attestant des connaissances techniques requises sur l'emploi Niveau de connaissance qui peut être acquis et justifié par une formation au poste	Formation de CAP/BEP ou expérience équivalente Ou CQP/VAE niveau 3 CACES liés à la conduite d'engins de levage (chariots automoteurs, gerbeurs...)	D2	40
Complexité	Niveau A L'emploi nécessite la réalisation d'opérations élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituels	Niveau A Conduire et utiliser le transpalette	D1	30
	Niveau B L'emploi nécessite la réalisation d'opérations complexes nécessitant l'identification d'aléas, des dysfonctionnements et des risques possibles	Niveau B Conduire et utiliser le transpalette, et le chariot élévateur, la nacelle Manœuvrer spécifiquement dans l'entrepôt frigorifique Charger les camions d'expédition	D2	40
	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des consignes précises et permanentes Alerte en cas d'anomalies	Exécute un transfert de matière et s'assure de sa conformité Transporte la matière M et l'emmène du point A au point B, selon la consigne qui lui a été communiquée	D1	30
Responsabilité technique et métier	L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant une influence sur les emplois directement en lien exigeant un contrôle de la qualité et la conformité de ces activités pour assurer le bon déroulement des opérations Emplois visés : emplois qui sont en lien physique ou fonctionnel direct avec un ou plusieurs autres emplois Les effets des actions mises en œuvre dépassent l'emploi La responsabilité qui se traduit le plus souvent par des actions de contrôle de conformité	Exécute la mission confiée par le responsable production : charger XY et Z sur la ligne de production n° 1 S'assure de bien charger XY et Z et non A B C sur la ligne de production n° 1 Assure la maintenance de 1 ^{er} niveau (vérifier les niveaux huile, eau...)	D2	40
Responsabilité économique	L'emploi nécessite la réalisation d'économies par le contrôle permanent de l'utilisation des équipements pour éviter les gaspillages et les coûts	La responsabilité se limite à respecter l'engin, l'environnement de conduite et les matières transportées pour éviter les dommages	D1	30

Critère	Définition du degré	Exigence pour l'emploi	Degré	Points
Responsabilité sécurité	Niveau A L'emploi nécessite l'application de mesures et procédures simples et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits	Niveau A Conduite responsable et dans les règles de circulation et de sécurité	D1	30
	Niveau B Manœuvres complexes dans l'entrepôt frigorifique	Niveau B Sécurité accrue et procédures spécifiques dans l'entrepôt frigorifique	D2	40
Responsabilité humaine	Le salarié accueille et partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l'emploi	Intégré à une équipe, sa responsabilité humaine se limite aux seules activités de l'emploi : exécution de consignes et alerte en cas d'anomalie	D1	30
Relations	L'emploi nécessite la transmission d'informations : explication des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité	Relations limitées aux membres de son équipe	D1	30

Exemple de fiche emploi correspondante :

COOPÉRATIVE X				
Identification de la famille	LOGISTIQUE En lien avec les familles Agricole – Amont, Usine – Production, Support – Gestion Stocks Qualité Sécurité Environnement Commercialisation – Expédition			
Intitulé de l'emploi	AGENT LOGISTIQUE			
Finalité de l'emploi	Conducteurs d'engins roulants (type chariots élévateurs...)			
Définition des missions Principales de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> – Conduire et utiliser l'engin avec précision et souplesse – Respecter les consignes techniques d'utilisation – Respecter les règles de sécurité et de qualité liées à l'utilisation de l'engin – Appliquer les mesures et procédures permettant de protéger les personnes, les outils de travail et notamment l'engin et les produits – Vérifier les niveaux (huile, eau, ...), relever les heures de fonctionnement et effectuer le graissage sur indication – Travailler en coordination avec les personnes de son équipe, leur transmettre les informations – Assurer l'entretien de premier niveau du matériel – Peut effectuer des enregistrements liés à son activité 			
Intitulé des postes	AGENT LOGISTIQUE NIVEAU A		AGENT LOGISTIQUE NIVEAU B	
CLASSIFICATION	PESÉE Mini		PESÉE Maxi	
Critères	Degré	Points	Degré	Points
Connaissances et expérience	D2	40	D2	40
Complexité	D1	30	D2	40
Latitude et champs d'action	D1	30	D2	30
Responsabilité technique et métier	D2	40	D2	40
Responsabilité économique	D1	30	D1	30
Responsabilité humaine	D1	30	D2	40
Responsabilité Sécurité	D1	30	D1	30
Relations	D1	30	D1	30
TOTAL PONDÉRATION	260		280	
CSP	OE		OE	
CLASSE	1		1	
ÉCHELON	1		2	

6. Glossaire non exhaustif

■ Activités principales : synthèse de l'ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées.

■ Emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature ou comparable.

■ Emploi exemple : contrairement à l'emploi repère qui s'impose aux entreprises, l'emploi exemple est donné à titre illustratif. Dans ce cadre, l'entreprise doit décrire et classer ses propres emplois.

■ Famille : ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...).

■ Métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin...).

- Mission : finalité des activités accomplies.
- Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail.
- Pesée : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classants et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification. Un emploi peut faire l'objet d'un ou de plusieurs niveaux de pesée (exemple : pesée mini, pesée intermédiaire et pesée maxi).
- Critère classant : référence ou indications qui permettent de distinguer les degrés d'exigence nécessaire à la tenue d'un emploi afin de les hiérarchiser par le biais d'une pesée (cf. article 21).
- Cotation : résultat final de la pesée permettant l'attribution d'un nombre de points et déterminant le positionnement dans la grille en classe-échelon par le biais d'une grille de transposition. Dans le cadre de la présente convention, les grilles de transposition se trouveront dans les annexes de chaque filière afin de prendre en compte les spécificités de filière et des métiers.

7. Modèle d'accord de méthode pour la négociation d'entreprise

Le texte suivant constitue un modèle d'accord de méthode préalable à la négociation d'un accord d'entreprise.

Les coopératives le complètent et peuvent l'adapter à leurs besoins le cas échéant.

Accord de méthode pour la mise en place des classifications dans l'entreprise

Entre :

L'entreprise représentée par

D'une part,

Et

Les organisations syndicales

D'autre part.

Préambule

Dans le cadre de la convention collective des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits et légumes frais, transformés et conserveries, de teillage de lin-chanvre, et de déshydratation, dite « CCN IV branches », signée le XXX 2025, un nouveau système de classification doit être mis en place. Afin de définir les modalités de sa mise en œuvre dans la coopérative, les parties signataires conviennent d'une méthodologie de travail définie dans les articles suivants :

Article 1^{er} | Calendrier de mise en œuvre des classifications

L'article 18 de la CCN IV branches prévoit un délai de 24 mois à compter de la date de son entrée en vigueur pour la négociation d'un accord d'entreprise.

Les partenaires décident d'ouvrir les travaux à compter du Ils se donnent un délai de XX mois maximum afin de réaliser la mise en œuvre de l'accord classification.

Article 2 | *La commission technique paritaire*

Les partenaires sociaux décident de mettre en place une commission technique paritaire afin de réaliser les travaux nécessaires à la mise en œuvre de l'accord classification.

2.1. Composition

Elle est composée de :

(Choisir la mention adaptée à l'entreprise.)

- représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ;
- représentants des délégués du personnel ;
- représentants du CSE ;
- représentants du personnel ;
- et d'un nombre équivalent de la direction de l'entreprise.

2.2. Missions

Elle définit une méthodologie de travail pour :

- procéder à l'inventaire des emplois ;
- établir la liste des emplois de l'entreprise ;
- rédiger les fiches des emplois et tout autre poste nécessaire au moyen d'entretien avec les salariés ;
- peser les emplois au moyen des critères classant ;
- classement des postes de travail dans l'entreprise.

La commission technique paritaire devra examiner les écarts entre la classification existante dans l'entreprise et le nouveau classement des postes de travail, proposer les équivalences et les modifications à opérer.

2.3. Suivi de la mise en place des classifications

À l'issue des travaux, la commission technique paritaire pourra se constituer en commission de conciliation et de recours afin d'examiner les recours formulés par les salariés. Elle proposera ses conclusions aux instances représentatives du personnel qui statueront.

Article 3 | *Méthodologie de travail*

La commission technique paritaire pourra utiliser le guide méthodologique paritaire de déploiement de la classification des emplois de la branche ou les supports pédagogiques fournis par la fédération filière, et si besoin les compléter.

Elle établira un compte rendu à chaque étape de travail.

Un point sera régulièrement effectué auprès des instances représentatives du personnel.

Article 4 | *Moyens*

Les membres de la commission disposent du temps nécessaire, dans le cadre d'un calendrier prévu et annexé au présent accord.

Le temps passé dans le cadre de ces travaux, soit auprès des salariés soit en réunion de travail, est considéré comme temps de travail effectif.

Les salariés concernés seront informés afin que l'organisation du travail soit adaptée en conséquence.

Article 5 | Validation des travaux

Le classement des emplois dans l'entreprise sera présenté pour avis au CSE.

La conclusion des travaux de la commission technique paritaire sera suivie d'un accord d'entreprise, validant la classification des emplois dans l'entreprise.

Article 6 | Durée de l'accord de méthode

Le présent accord est conclu pour la durée des travaux de mise en œuvre de l'accord classification. Il cessera tout effet à la conclusion d'un nouvel accord validant les classifications dans l'entreprise.