

Avenant de révision du 16 avril 2026

de la convention collective

NOR : ASET2650583M

IDCC : 2728

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

SNFS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO ;

CFDT Agri-Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Partie commune

Chapitre I^{er} Généralités

Article 1.101 | *Champ d'application de la convention collective*

La présente convention, qui comprend une partie commune et des compléments propres à chaque catégorie de salariés, règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'Insee (10.81Z et 10.81Y) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Portée de la convention collective

Les dispositions de la présente convention s'imposent sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail :

- aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable ;
- sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels à durée déterminée quel qu'en soit le type ou le motif de recours.

et ceci en dehors des règles relatives au temps de travail figurant au titre II de la loi du 20 août 2008.

La présente convention ne remet pas en cause les avantages résultant des contrats de travail, de leurs avenants et des usages.

Article 1.102 | Révision

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord de branche :

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2. À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Chacune des parties signataires peut demander la révision totale ou partielle de la convention ou d'une annexe.

■ Méthode :

Envoi d'une LRAR à toutes les organisations représentatives dans le courant du 1^{er} semestre, la lettre indiquant :

- les articles et/ou annexe dont la révision est demandée ;
- les propositions formulées en remplacement.

Ouverture des négociations paritaires dans les 15 jours suivant la date de réception de la LRAR.

En cas de modifications législatives ou réglementaires rendant certaines dispositions de la CCN inapplicables, les parties se rencontrent dans un délai 6 mois afin d'adapter les dispositions concernées.

Si l'échéance survient pendant la campagne, la réunion est reportée, au plus tard, le 31 janvier suivant.

Article 1.103 | Dénonciation

Chacune des parties signataires peut demander la dénonciation de la convention collective.

Un préavis de 3 mois court à compter de la notification du projet de dénonciation aux autres signataires par LRAR.

En cas de dénonciation de la part de la totalité des signataires, les dispositions visées continuent de produire des effets jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions de substitution ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de la date de l'expiration du préavis.

Article 1.104 | Durée de la convention collective

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 1.105 | Diffusion aux représentants du personnel élus ou désignés

Un exemplaire de la présente convention et de ses avenants est remis par les entreprises ou les établissements aux délégués syndicaux ainsi qu'aux représentants élus du personnel et aux salariés mandatés par les organisations syndicales.

Article 1.106 | Dépôt

Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire de la présente convention portant la signature des représentants des organisations syndicales.

Il en sera de même pour les accords nationaux ultérieurs.

Le texte de la présente convention sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 1.107 | Entrée en vigueur et extension

À l'initiative de la partie la plus diligente, la présente convention collective fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail, du ministère du travail ainsi que de la sous-direction du travail du ministère de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

Elle entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Toutefois, cette entrée en vigueur est subordonnée à sa conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Si des dispositions convenues faisaient l'objet d'exclusions lors de son extension, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les conséquences de ces exclusions dans les 30 jours suivant la publication de son arrêté d'extension.

Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à tout mettre en œuvre pour faire des propositions de modification par voie d'accord, à l'issue de ce délai et avant la fin d'un nouveau délai de 30 jours.

Chapitre II Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Les dispositions contenues dans le présent chapitre se substituent aux dispositions ayant le même objet, contenues dans l'accord du 1^{er} juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI.

Article 2.101 | Missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche,
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :
 - durée et aménagement du temps de travail ;
 - repos quotidien et jours fériés ;
 - congés ;
 - compte épargne-temps ;

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

En plus des missions prévues par la loi, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a également pour missions :

- d'interpréter la convention collective et les accords conclus dans le cadre de la branche des sucreries, sucreries-distilleries et des raffineries de sucre ;
- de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Article 2.102 | Transmission des conventions et accords d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, au repos quotidien et jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

Pour les entreprises de la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre, l'adresse de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est la suivante : accords@snfs.fr.

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 2.103 | Modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Article 2.103.1 | Composition

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée comme suit :

- un collège salarial comprenant quatre représentants par organisation syndicale, dont le représentant de la fédération, reconnue représentative dans la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre. Chaque délégation tendra, autant que faire se peut, au respect de la parité, proportionnellement au nombre de femmes salariées dans la branche ;
- un collège employeur. Celui-ci devra respecter la parité.

Article 2.103.2 | Autorisation d'absence des salariés

Les salariés désignés pour participer aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer au préalable leur employeur, au moins une semaine avant la date de leur absence. Le temps passé sera rémunéré comme du temps de travail effectif. Leurs frais de déplacement leur sont remboursés par l'entreprise dont ils font partie, sur justificatif.

Article 2.103.3 | Réunions

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation se réunit au moins trois fois par an notamment en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail. Notamment, le calendrier des négociations pour l'année suivante sera défini lors de la dernière réunion de l'année.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Article 2.103.4 | Présidence et secrétariat

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est présidée par le collège employeur. Le secrétariat de la commission est assuré par le SNFS.

Article 2.103.5 | Convocation

Les convocations aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation sont adressées par courriel au moins 15 jours avant la date de la réunion. Elles contiennent l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents nécessaires à la négociation.

Article 2.104 | Attributions et fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière d'interprétation

Article 2.104.1 | Saisine de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière d'interprétation

Toutes les questions d'interprétation de la présente convention, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application, doivent être soumises à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation. Il est recommandé que la saisine de la commission ait lieu une fois tous les moyens épuisés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement préalablement à toute autre forme de procédure contentieuse.

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est saisie en matière d'interprétation, par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée sur papier libre, à son secrétariat ou à son président. Cette lettre doit exposer les faits et éléments relatifs à la question posée et copie en sera jointe à la convocation des membres de la commission.

Le secrétariat adresse un accusé de réception à la partie demanderesse et l'informe, ainsi que la partie défenderesse, de la date à laquelle se réunira la commission.

Sauf accord entre les deux parties pour fixer un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximum de 30 jours francs à compter de la réception de la lettre recommandée par laquelle elle est saisie.

Article 2.104.2 | Composition de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière d'interprétation

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche et signataires de la présente convention, représentant le collège salarial, et d'un nombre égal de représentants désignés par le collège employeur.

Si une organisation syndicale est incomplètement représentée, le mandat du membre absent revient au membre présent.

Si une organisation syndicale est dans l'impossibilité d'envoyer ses propres représentants à la commission, elle peut confier leurs mandats aux représentants de telle autre organisation syndicale de son choix : une simple lettre suffit à prouver cette délégation.

Article 2.104.3 | Rôle de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation :

- entend les arguments des différentes parties ;
- vérifie si l'application de la convention collective est correcte ;
- recherche l'esprit dans lequel ce texte a été rédigé ;
- rédige un procès-verbal motivé.

Article 2.104.4 | Avis de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière d'interprétation

Lors des délibérations de la commission, chaque organisation syndicale présente ou représentée, dispose de 2 voix. Le collège employeur dispose d'un nombre équivalent de voix au total des voix du collège syndical.

Les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées.

Les interprétations sont consignées dans un procès-verbal rédigé sur le champ et signé par les membres de la commission siégeant.

Ce procès-verbal est transmis par la partie la plus diligente aux autres représentants et archivé. En cas de désaccord, les différents arguments sont consignés dans un procès-verbal. La procédure d'interprétation ne fait pas obstacle au droit pour les parties de porter le litige devant les tribunaux compétents.

Article 2.105 | Attribution et fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation

Article 2.105.1 | Composition de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche et signataires de la présente convention, représentant le collège salarial, et d'un nombre égal de représentants désignés par le collège employeur.

Si une organisation syndicale est incomplètement représentée, le mandat du membre absent revient au membre présent.

Si une organisation syndicale est dans l'impossibilité d'envoyer ses propres représentants à la commission, elle peut confier leurs mandats aux représentants de telle autre organisation syndicale de son choix : une simple lettre suffit à prouver cette délégation. Les membres de la commission de conciliation ne peuvent être partie prenante au litige.

Article 2.105.2 | Saisine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation

Lorsqu'une organisation syndicale ou lorsqu'une direction identifie un problème susceptible de générer un conflit collectif, elle peut avoir recours à une procédure de prévenance dite de « conciliation ».

Une fois les moyens épuisés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement pour concilier les parties, la procédure de saisine de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation peut être mise en œuvre.

La partie la plus diligente adresse, par lettre recommandée, à son secrétariat ou à son président, une requête aux fins de conciliation, rédigée sur papier libre, exposant avec tous les éléments nécessaires, le ou les points sur lesquels porte le litige.

Dès réception de la requête, le secrétariat convoque les membres de la commission de conciliation pour qu'elle rende son avis dans un délai maximum de 30 jours francs à compter du jour de réception de la requête, ce jour non compris.

Si des nécessités l'exigent, la commission pourra prolonger ce délai, sous réserve, toutefois, que cette prolongation soit décidée à l'unanimité des membres de la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation.

Article 2.105.3 | Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation

La commission s'efforce de rapprocher les points de vue des parties. Elle leur soumet toutes propositions transactionnelles motivées qu'elle juge utiles. Ces propositions peuvent émaner de l'une ou de l'autre des parties ou des organisations composant la commission.

Article 2.105.4 | Délégation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation peut mandater des représentants des organisations d'employeurs et de salariés pour procéder à des enquêtes sur place et résoudre des conflits locaux. Si seules, certaines organisations syndicales de salariés sont impliquées dans un conflit local, les représentants mandatés des salariés appartiennent obligatoirement à ces organisations syndicales.

Article 2.105.5 | Décision de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation

Lorsqu'un accord est intervenu entre les parties, devant la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, un procès-verbal de conciliation est dressé sur le champ. Ses dispositions sont immédiatement applicables.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est dressé sur le champ.

Dans tous les cas, ces procès-verbaux sont signés par les parties présentes au litige ou leurs représentants s'il y a lieu, ainsi que par les membres présents de la commission.

Sauf cas de force majeure, la non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Chapitre III Commissions d'information et d'échange de branche

Information économique. Emploi et formation. Santé et sécurité

Article 3.101 | COPANIEF – CPNEFP

La commission paritaire nationale d'information économique, de l'emploi et de la formation (COPANIEF) qui couvre également le champ d'action et les prérogatives de la commission paritaire nationale sur l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) est réunie au moins une fois par an pour :

- en matière économique :
 - être informée de l'évolution des problèmes économiques de la profession ;
- en matière de formation :
 - établir un bilan global des actions de formation, tel que prévu par l'article 12.107 de la présente convention ;
 - examiner les demandes de création de certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - prendre connaissance des analyses prospectives sur l'évolution des métiers et des qualifications dans la branche pour faire ses propositions en matière de développement, d'orientation de la formation et de l'emploi dans la branche.

La COPANIEF pourra proposer le cas échéant l'assistance d'une expertise extérieure dont la mission et les conditions d'intervention auront été préalablement définies.

En matière d'emploi :

être informée, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, des emplois proposés par les entreprises.

La COPANIEF peut décider, notamment en matière de formation, de réunir des commissions spécialisées. Ces commissions seront composées d'un membre par organisation syndicale représentative au niveau national et d'autant de membres pour la délégation des employeurs. Chaque organisation syndicale pourra désigner un suppléant qui sera en mesure de siéger en l'absence du titulaire.

Les documents préparatoires seront adressés au moins 15 jours avant la réunion. Le bilan s'attachera à fournir des données comparatives couvrant un historique.

Les frais de repas et de déplacement engagés par les membres des délégations dans le cadre de la COPANIEF et de la CPNEFP seront pris en charge par les entreprises.

Article 3.201 | Commission d'informations et d'échanges sur la santé et la sécurité

Dans le but d'accroître les efforts réalisés dans le domaine de la santé et de la sécurité en général et de mieux sensibiliser le personnel aux actions entreprises en faveur de la prévention des accidents du travail, les organisations syndicales seront informées au plan national des statistiques annuelles de la profession et des différentes initiatives conduites par le SNFS. Pour ce faire, il est créé une commission d'informations et d'échanges sur la santé et la sécurité.

Il est convenu que la réunion annuelle de cette commission pourra se tenir au cours de la COPANIEF.

Chaque organisation syndicale désigne trois membres parmi les représentants du personnel ayant des compétences en la matière.

Chapitre IV Représentation des salariés

Dispositions communes à tous les représentants du personnel élus ou désignés

Article 4.101 | Égalité de traitement en matière d'évolution professionnelle

Le principe de non-discrimination est affirmé. À ce titre tout représentant du personnel quelle que soit la nature de son mandat, peut mener simultanément ses activités professionnelles et les activités liées à son ou ses mandats.

Ainsi, l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne peut être prise en considération pour arrêter les décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation et l'évolution professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail dont le licenciement.

De même, s'il existe dans l'entreprise un système d'entretien individuel relatif à l'évolution professionnelle, chaque représentant du personnel y accède selon les mêmes conditions et modalités que l'ensemble du personnel.

Afin de faciliter et de préciser la mise en application de ces principes en particulier pour ce qui concerne l'évolution de carrière des représentants du personnel :

- l'activité professionnelle et l'exercice d'un ou plusieurs mandats de représentant du personnel ne doivent pas contrarier une évolution de carrière normale. Seul le temps consacré à l'emploi doit faire l'objet d'une appréciation professionnelle visant à évaluer les performances individuelles et à développer les compétences ;
- un représentant du personnel doit pouvoir reprendre une activité professionnelle à temps plein. Si cela s'avère nécessaire, une formation spécifique, le cas échéant de longue durée, lui sera proposée. La rémunération de l'intéressé lui sera garantie dans le cadre de la formation permanente et des dispositions relatives à l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Article 4.102 | Exercice des fonctions

Les dispositions sont prises par les directions d'entreprise ou d'établissement pour permettre l'exercice normal des fonctions des divers représentants du personnel élus ou désignés, afin

que les absences de ceux-ci n'aient pas de conséquences directes ou indirectes vis-à-vis d'eux-mêmes ou de leurs collègues de travail.

Article 4.103 | Déplacements et libre circulation

Durant les heures de délégation, les représentants du personnel peuvent librement :

- circuler dans l'entreprise, y compris en dehors de leurs heures habituelles de travail, et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ;
- se déplacer pour l'exercice des missions liées à leur mandat, hors de l'entreprise ou de l'établissement. Quel que soit le moyen de locomotion utilisé, leur déplacement est soumis aux règles de droit relatives à la responsabilité civile et à la responsabilité pénale.

Représentant de la section syndicale

Article 4.200 | Représentant de la section syndicale

Dans les entreprises ou établissements de plus de 10 salariés, les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de la section syndicale.

Le représentant de la section syndicale dispose d'un crédit de 4 heures par mois.

Délégués syndicaux

Article 4.201 | Reconnaissance du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans les entreprises relevant de la présente convention, en application du code du travail.

Chacun des syndicats affiliés à une organisation représentative dispose d'un nombre de délégués syndicaux fixé comme suit :

- entreprise ou établissement comportant de 11 à 499 salariés : 1 délégué ;
- entreprise ou établissement comportant de 500 à 999 salariés : 2 délégués ;
- entreprise ou établissement comportant de 1 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- entreprise ou établissement comportant de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
- entreprise ou établissement comportant plus de 9 999 salariés : 5 délégués.

Article 4.202 | Délégué syndical central

Dans les entreprises à établissements multiples de 50 cinquante salariés chacun ou plus, les organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions légales ont la possibilité de donner à l'un des délégués syndicaux désignés dans le cadre d'un établissement, vocation pour représenter son organisation syndicale au niveau central. Ce délégué syndical central bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical.

Dans les entreprises de plus de deux mille salariés, comportant au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, ce délégué est institué en plus des désignations locales.

Lorsque celui-ci est distinct des délégués syndicaux d'établissement, il dispose d'un crédit d'heures de délégation de 24 heures par mois.

Lorsque celui-ci exerce le mandat de délégué syndical d'établissement, le crédit total d'heures de délégation pour ces 2 deux mandats est limité à un plafond de 24 heures pour un effectif jusqu'à 599 salariés et de 27 heures pour un effectif de 600 salariés et plus.

Article 4.203 | Heures de délégation

Pour l'exercice de ses attributions, chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire dans les limites ci-après :

Dans les entreprises ou établissements comptant :

- moins de 50 salariés : 10 heures par mois ;
- de 50 à 149 salariés : 12 heures par mois ;
- de 150 à 299 salariés : 18 heures par mois ;
- de 300 à 499 salariés : 22 heures par mois ;
- de 500 à 599 salariés : 24 heures par mois ;
- 600 salariés et plus : 27 heures par mois.

L'effectif pris en compte, tant pour la détermination des seuils que pour le calcul du nombre de délégués, est l'effectif moyen annuel, au sens légal du terme.

Article 4.204 | Remplacement

En cas d'indisponibilité temporaire, le délégué, représentant unique d'une organisation syndicale dans une entreprise ou un établissement, peut se faire remplacer par un autre salarié de son choix dans les conditions de désignation prévues par la loi, dont le nom est porté à la connaissance de la direction. Les heures qu'il utilise pendant son mandat sont imputées sur le crédit d'heures ouvert au nom du titulaire.

Le mandat de ce remplaçant expire avec le retour du titulaire.

Article 4.205 | Assistance du délégué syndical

Le délégué syndical peut, dans les interventions auprès de la direction, se faire assister d'un représentant de sa fédération syndicale, la direction de l'entreprise étant avisée préalablement.

Article 4.206 | Assemblées générales d'information

Six heures par an (période du 1^{er} juin au 31 mai) sont attribuées à tout le personnel de l'entreprise ou de l'établissement pour lui permettre de participer à une ou plusieurs assemblées générales d'information syndicale.

En complément des 6 six heures ci-dessus, en principe dans la quinzaine suivant l'ultime réunion paritaire concluant des négociations nationales, 1 une heure d'information syndicale est attribuée, durant la même période, à la demande des organisations syndicales.

Ces heures d'information syndicale sont données, après entente paritaire au niveau de chaque entreprise ou établissement, pendant les heures de travail, dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement, ou à défaut à proximité de ceux-ci, mais en dehors des lieux mêmes où s'accomplit le travail et, en sucrerie, en dehors de la période de fabrication.

D'autres réunions d'information syndicale peuvent être tenues en nombre et dans des conditions fixées paritairement en cas de fermeture de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 4.207 | Priorité de réembauchage

Bénéficie d'une priorité de réembauchage, d'abord dans l'établissement d'origine, ou à défaut dans l'entreprise le délégué syndical qui a été appelé par son organisation à accomplir une mission de longue durée, et, de ce fait, a dû quitter son emploi. Cette priorité est limitée aux absences n'excédant pas 3 ans.

Article 4.208 | Liberté d'opinion syndicale

Les parties veillent à la stricte observation des dispositions du code du travail relatives à l'appartenance à un syndicat ou à l'exercice d'une activité syndicale et prennent, chacune en ce qui concerne ses adhérents, toutes mesures utiles, d'une part, auprès des directions d'usines et, d'autre part, auprès des salariés pour en assurer le respect intégral.

Si de l'examen des faits par les parties, il ressort qu'un salarié a été licencié ou mis dans l'impossibilité d'exercer son emploi en violation des dispositions légales rappelées ci-dessus, les parties s'emploient à apporter au cas litigieux une solution équitable.

À défaut de solution sur le plan de l'entreprise, la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, prévue par l'article 2.101 de la présente convention, est saisie par la partie la plus diligente.

Dans le cas où les parties ne parviendraient pas ainsi à réaliser l'accord des intéressés, le salarié pourra user de son droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice subi.

Article 4.209 | Autorisation d'absence

Sur demande adressée par écrit au chef d'entreprise ou d'établissement au moins une semaine à l'avance, des autorisations d'absence sont accordées, sur justification, aux membres des organisations syndicales devant assister aux réunions statutaires de leur organisation.

Pendant la période de fabrication, de telles demandes ne sont sollicitées que dans des circonstances dont l'importance et l'urgence doivent être confirmées par l'organisation syndicale nationale en cause.

Ces absences ne sont pas payées. Cependant, elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés annuels.

Article 4.210 | Congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Des congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale sont accordés de préférence en intercampagne aux salariés qui en font la demande dans les conditions et limites fixées par le code du travail.

Comité social et économique (CSE)

Article 4.301 | Modalités d'élection

Pour les élections des représentants du personnel au comité social et économique l'organisation du scrutin a lieu dans les meilleures conditions telles que prévues par le protocole d'accord préélectoral négocié entre :

- la direction ;
- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;
- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel.

Pour être valable ce protocole d'accord doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation dont notamment les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

Le scrutin se déroule pendant les heures de travail. Toutefois, les salariés ne quittent leur travail que pendant le temps minimum nécessaire au vote. À cet effet, un tour de rôle est établi par la direction.

Article 4.302 | *Rôle du comité social et économique (CSE)*

Outre ses attributions légales, le comité social et économique sera régulièrement informé des cas d'absentéisme qui pourraient être considérés comme anormaux et consulté sur les dispositions qui pourraient être prises.

Article 4.303 | *Activités sociales et culturelles*

Pour l'application des dispositions de la loi concernant le financement des activités sociales et culturelles du comité social et économique, il est convenu que la contribution de l'employeur est au moins égale à 1 % du montant global des salaires payés au cours de l'année précédente.

À défaut d'accord d'entreprise, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Article 4.401 | *Missions de promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail*

Dans les entreprises et établissements distincts, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dont la mission est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés.

La CSSCT sera également mise en place dans les établissements classés SEVESO, sans condition d'effectif, dès lors qu'un CSE a été mis en place.

Article 4.402 | *Objet de la formation*

La formation dont bénéficient les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail a pour objet de développer leur aptitude à déceler, à mesurer et à prévoir les risques professionnels, à analyser les conditions de travail en vue de les améliorer.

Cette formation tient compte des caractéristiques de l'industrie sucrière et de la fonction du bénéficiaire. Elle est assurée par un organisme agréé.

Article 4.403 | *Conditions d'exercice du stage de formation*

1. Durée du stage de formation :

Le stage de formation est d'une durée maximum de cinq jours ouvrables.

2. Demande de stage de formation :

Le membre de la CSSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite effectuer son stage et la durée de celui-ci.

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Indépendamment des cas de report tenant compte du nombre d'absents simultanés, l'employeur peut refuser le stage, sauf avis contraire du CSE, si l'absence du salarié devait avoir

des conséquences préjudiciables à la production ou à la bonne marche de l'entreprise ou de l'établissement.

Cependant, les stages ne peuvent être suivis, en sucrerie, qu'en dehors des périodes de fabrication.

Le refus du congé par l'employeur doit être notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. À défaut, le congé doit être considéré comme acquis.

Article 4.404 | *Frais de formation*

En application de l'article L. 2315-18 du code du travail, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

L'employeur prend en charge le financement de la formation.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, le coût de la formation peut être pris en charge par l'opérateur de compétences (OPCO) en application de l'article L. 2315-22-1 du code du travail.

Les articles L. 2315-16 ainsi que R. 2315-20 à R. 2315-22 du code du travail précisent que l'employeur prend en charge :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour, à hauteur de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires ;
- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance.

Chapitre V Non-discrimination et égalité professionnelle

Article 5.101 | *Principe de non-discrimination*

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention s'interdisent toute discrimination conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 5.102 | *Principe d'égalité professionnelle*

L'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, les salaires et les conditions de travail et d'emploi, est un principe fondamental conformément au code du travail.

Article 5.103 | Application du principe d'égalité de traitement

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective veillent au respect de l'égalité de traitement des salariés en matière d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi. Afin d'éviter toute discrimination, elles reconnaissent le droit à un salarié travaillant dans des conditions similaires de percevoir une rémunération égale pour un travail égal.

En conséquence, il est convenu de mettre en œuvre des dispositifs à deux niveaux :

– au niveau de la branche et des entreprises :

Dans le cadre de sa commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANIEF), le SNFS présente chaque année un bilan comparé des rémunérations, de la formation et des conditions d'emploi, tel qu'il peut être établi à partir des données fournies par les adhérents.

Si des inégalités étaient constatées, un compte rendu de la réunion comportant un pré-diagnostic serait adressé aux entreprises adhérentes afin que celles-ci puissent identifier les raisons des écarts relevés, engager une négociation destinée à cibler les mesures concrètes permettant d'aboutir à la suppression des écarts salariaux et les mesures de rattrapage individuelles ou collectives qui s'imposent.

– au niveau des salariés :

Les salariés qui estimerait que ce principe n'est pas respecté, en matière salariale, de déroulement de carrière, d'accès à la formation ou de conditions de travail, pourront s'adresser à la direction de leur entreprise ou établissement afin de présenter leur requête suffisamment documentée. La direction s'engage à fournir une réponse motivée dans un délai qui ne pourra être supérieur à un mois à dater de la remise du dossier.

Dans la mesure où une discrimination serait avérée, l'entreprise ou l'établissement s'engage sur des mesures permettant de remédier à cette situation.

La double démarche telle que figurant ci-dessus doit bien entendu permettre, au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, de supprimer les éventuels écarts de salaires constatés.

En l'absence de justification, les entreprises adhérentes à la présente convention collective engageront des mesures correctives de chaque situation. Ces mesures pourront prendre la forme d'une augmentation individuelle ou venir compléter une révision de situation déjà envisagée pour la même date.

Afin de permettre de faire face à ces mesures, les entreprises veilleront à disposer du budget adapté.

Le nombre de bénéficiaires de ces mesures et le pourcentage global d'augmentation correspondants aux écarts corrigés au 1^{er} janvier de chaque année figureront dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle et seront présentés à la COPANIEF.

Article 5.104 | Salariés handicapés

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective veillent au respect de la législation relative à l'emploi des salariés handicapés, sensibilisent leur personnel afin de favoriser l'intégration ou le maintien et concrétiser le droit au travail de cette catégorie de salariés et étudient leurs éventuels besoins spécifiques de formation.

À l'occasion de la réunion de la COPANIEF, il sera procédé :

– à un examen de la situation de la branche par rapport à ces obligations ;

– à un recensement des questions qui ont pu se poser à l'occasion de l'insertion de salariés handicapés telles que des initiatives d'aménagement de postes de travail.

Conformément à l'article 5.101 ci-dessus, les entreprises veillent à ce que les conditions de traitement des salariés handicapés soient équitables, et s'engagent à traiter toute demande afin de fournir une réponse adaptée.

Article 5.105 | Aménagement d'horaire pour les femmes enceintes

Des accords d'entreprise, d'établissement ou individuels peuvent comporter des mesures à prendre pour les femmes enceintes soumises à des conditions particulières de travail ou éventuellement exposées aux bousculades à l'entrée et à la sortie du personnel, et leur faciliter l'accès des transports en commun.

Article 5.106 | Dispositions particulières

Des dispositions particulières relatives aux salariées ayant la qualité de travailleur de nuit sont prévues :

- à l'article 7.412 de la présente convention, dès lors que celles-ci sont en état de grossesse médicalement constaté ou ont accouché ;
- à l'article 7.414 de la présente convention collective, destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5.107 | Salariés des entreprises extérieures

Afin de résoudre les problèmes nés de la co-activité qui peut comporter des risques pour la santé et la sécurité personnelle des travailleurs, les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective veilleront à ce que les entreprises auxquelles elles ont recours appliquent à leurs salariés les dispositions pertinentes de sécurité et de santé applicables à leurs propres salariés.

Chapitre VI Contrat de travail. Embauche et période d'essai

Embauche et période d'essai

Article 6.101 | Recrutement

L'employeur procède, sous sa responsabilité et dans le respect des dispositions légales, aux affectations ou embauches nécessaires, en privilégiant dans la mesure du possible les candidatures des salariés de l'entreprise qui souhaitent bénéficier :

- d'une mobilité professionnelle ;
- du passage d'un temps partiel à un temps complet ;
- du passage d'un temps complet à un temps partiel ;
- du passage d'un travail de nuit à un travail de jour^[1];
- du passage d'un travail de jour à un travail de nuit.

Ces souhaits peuvent avoir été formulés lors d'un entretien professionnel.

Le recrutement de la main-d'œuvre saisonnière s'effectue en liaison avec les organismes compétents pour l'emploi. Les conditions de rémunération du personnel à embaucher sont communiquées à ces organismes pour leur permettre de les porter à la connaissance des intéressés.

[1] Voir articles 7.401 et suivants sur le travail de nuit.

Temps partiel

En application de l'article L. 3123-1 du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée légale annuelle du travail applicable en cas de décompte annuel du temps de travail, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Conformément à l'article L. 3123-5 du code du travail, le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié 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.

Durée minimale du travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel doit respecter une durée minimale de travail de 18 heures hebdomadaires ou son équivalent mensuel.

Une durée de travail inférieure à cette durée minimale 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 minimale prévue au présent article. Cette demande est écrite et motivée.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au présent article, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Article 6.102 | *Embauche*

L'embauche peut être subordonnée à une épreuve professionnelle préalable qui ne constitue pas un engagement ferme. Le temps passé à cette épreuve, lorsqu'il excède 2 heures, est payé au taux du salaire minimum de la classification du poste concerné.

Article 6.103 | *Cumul d'emplois*

Les salariés occupant par ailleurs un emploi, peuvent être embauchés par les entreprises visées par la présente convention, sous réserve que le cumul d'emplois soit conforme avec la durée légale maximale du travail.

Article 6.104 | *Période d'essai*

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai qui peut être renouvelée. La durée de la période d'essai initiale et de son renouvellement sont fonction du niveau de classification du poste tenu par le salarié à son embauche, telles que définies dans la partie catégorielle.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée, la durée maximale de la période d'essai est fixée par le code du travail.

La durée du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études est prise en compte dans la durée de la période d'essai, sans que cela puisse la réduire de plus de moitié.

La durée du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est prise en compte dans la durée de la période d'essai en cas d'embauche à l'issue du dit contrat.

Article 6.105 | Rupture du contrat de travail pendant la période d'essai

En cours de période d'essai, lorsque l'initiative de la rupture est le fait de l'employeur, le salarié qui bénéficie d'un délai de prévenance peut, pendant la durée de celui-ci, s'absenter chaque jour durant deux heures, éventuellement groupées avec l'accord de l'employeur, pour rechercher un emploi. Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction d'appointements. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité n'est due de ce fait.

Notification de l'engagement

Article 6.201 | Lettre et contrat d'engagement

Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles, ainsi que des accords d'entreprise ou d'établissement, en vigueur.

Il indique notamment l'emploi, la classification, la catégorie professionnelle de l'intéressé et les conditions particulières fixées au moment de l'embauche, notamment la date d'entrée en service, le salaire, le ou les lieux d'emplois, la durée de la période d'essai et l'éventualité de son renouvellement.

En sucrerie, si le salarié est engagé par contrat à durée indéterminée, la lettre ou le contrat d'engagement peut ne mentionner que l'emploi d'intercampagne ; dans ce cas, il précise que pendant la campagne de fabrication, l'intéressé peut être affecté à un emploi différent.

Ce contrat de travail est adressé à l'intéressé dans le délai d'un mois maximum (deux jours en cas de CDD) à compter de la date d'entrée ou de la date du changement effectif d'emploi.

Ledit changement étant une des conditions de conclusion du contrat de travail.

En cas de changement d'emploi de l'intéressé entraînant un changement de catégorie professionnelle, la modification intervenue fait l'objet d'une nouvelle notification par écrit à l'intéressé dans le cadre d'un avenant au contrat de travail. Cette disposition ne s'applique pas aux changements d'emplois effectués dans les sucreries, sucreries-distilleries et sucreries-raffineries à l'occasion de la campagne de fabrication en sucrerie, ledit changement étant une des conditions de conclusion du contrat de travail.

Suspension du contrat de travail

Article 6.301 | Notification d'absence du salarié

Toute impossibilité de venir prendre son poste doit être portée à la connaissance de l'entreprise, sauf en cas de force majeure établie, avant l'heure prévue pour le commencement du travail et justifiée au plus tard dans les 48 heures.

Sous réserve de l'observation de ces délais, les absences des salariés justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ou dues à un cas de force majeure, constituent une suspension du contrat de travail.

Concernant les absences dues à un cas fortuit (tels qu'incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant), elles sont portées, dès que

possible, à la connaissance de l'employeur pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée. La justification est apportée dès que possible et au maximum dans les quinze jours de la survenance de l'événement.

Article 6.302 | Protection du salarié pendant la maladie

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat ne peut intervenir que si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie ou de l'accident et sous réserve des conditions cumulatives prévues par la loi et la jurisprudence.

Article 6.303 | Invalidité

Si un salarié se trouve, pour quelque cause que ce soit en état d'invalidité correspondant à la catégorie 2 (Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque) ou à la catégorie 3 (Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie), la moitié de l'indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans la profession, sera due, sauf si le salarié invalide remplit les conditions pour bénéficier du régime de retraite ou de préretraite ; dans ce cas, il percevra les indemnités correspondant à sa situation.

Article 6.304 | Garantie de salaire

Les salaires du personnel dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie, accident, maternité dûment constatés et justifiés par certificat d'arrêt de travail, sont maintenus par l'employeur dans les conditions précisées à la partie complémentaire particulière à la catégorie professionnelle concernée.

La garantie de salaire définie par le présent article est subordonnée au versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole ; c'est un complément à ces indemnités.

La durée d'indemnisation, comptée à partir du premier arrêt de travail, ne peut excéder au total pour l'année celle des périodes indemnisées définies dans la partie complémentaire particulière à chaque catégorie professionnelle.

Article 6.305 | Indemnités journalières

Des salaires versés au titre du présent chapitre et de l'article 14.101 sont déduites :

1. les indemnités journalières versées par les caisses de sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole ;
2. les indemnités journalières éventuellement versées par un autre régime de prévoyance pour la seule quotité versée par l'employeur.

En sucrerie, les salaires à prendre en considération sont ceux correspondant au salaire de base de l'intéressé, selon les modalités suivantes :

Pendant la campagne betteravière

1^{er} cas :

L'absence consécutive à un accident du travail ou de trajet donne droit, pour le personnel, à une indemnité calculée sur le salaire de base de l'intéressé pour la tenue du poste de campagne et l'horaire de campagne, ceci dès le premier jour.

Pour le personnel en sucrerie, pour les absences consécutives à un accident de travail se produisant pendant la campagne sucrière, le salaire à prendre en considération ne peut être inférieur à la rémunération moyenne des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail.

2^e cas :

L'absence consécutive à une maladie donne droit, pour le personnel, à une indemnité calculée sur la base de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé.

Pendant l'intercampagne

L'absence consécutive à une maladie, un accident du travail ou de trajet donne droit, pour le personnel, à une indemnité calculée sur le salaire de base de l'intéressé pour la tenue du poste d'intercampagne, l'horaire étant celui retenu par l'entreprise pour le décompte annuel du temps de travail.

Pour l'accident de travail ou de trajet, cette règle s'applique sans condition de durée de présence dans l'entreprise.

En aucun cas, l'ensemble des prestations perçues par l'intéressé ne peut excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant la période durant laquelle joue la garantie.

Article 6.306 | Bénéficiaires de la garantie de salaires et des indemnités journalières

Seuls bénéficient des prestations complémentaires prévues par les articles 6.304 et 6.305, les salariés dont l'absence est couverte par un ou des certificats successifs d'arrêt de travail, sous la condition que, conformément aux prescriptions de l'article 6.301, le certificat, initial comme de renouvellement, soit adressé dès que possible et, sauf cas de force majeure, au plus tard dans les 48 heures du début de l'absence.

La remise de ces certificats ne fait pas obstacle au contrôle à tout moment de l'état de l'intéressé par les moyens de droit commun.

L'intéressé, pour bénéficier des prestations complémentaires, doit résider, pendant l'arrêt de travail, au domicile qu'il occupe habituellement pendant ses périodes d'activité dans l'entreprise. Il peut également en bénéficier à titre exceptionnel (et sous réserve de la prise en charge par la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole) notamment dans le cas où une prescription médicale l'appellerait à être soigné dans une autre commune sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

Obligations militaires

Article 6.401 | Journée de défense et citoyenneté

La journée de défense et citoyenneté est considérée comme absence autorisée.

Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Article 6.402 | Périodes militaires de réserve obligatoires

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par le salarié, le salaire de l'intéressé est maintenu : toutefois, l'employeur peut en déduire, jusqu'à concurrence de ce salaire, la solde perçue par l'intéressé.

Cette absence est assimilée à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Réserve opérationnelle

Conformément à l'article L. 3142-92 du code du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une activité exercée au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou faisant suite à un appel ou un rappel des salariés soumis à une obligation de disponibilité.

À l'issue de la période exécutée au titre de l'alinéa précédent, le salarié retrouve son précédent emploi.

Réserve volontaire

Le salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence conformément aux dispositions des articles L. 3142-89 et suivants du code du travail et L. 4221-4 et suivants du code de la défense.

Obligation de disponibilité des anciens militaires

Le salarié ancien militaire de carrière est autorisé à s'absenter dans le cadre de son obligation légale de disponibilité, telle que visée à l'article L. 4211-1 du code de la défense.

À ce titre, il bénéficie du maintien de son salaire, déduction faite de la solde nette perçue.

Préavis, délai-congé, rupture du contrat

Article 6.501 | *Préavis. Délai de prévenance*

En fonction des modes ou des circonstances de rupture du contrat de travail, le salarié peut être amené à effectuer un préavis ou observer un délai de prévenance. Les différentes modalités sont définies dans les parties catégorielles (préavis) ou dans les chapitres concernés (délais de prévenance).

Article 6.502 | *Inobservation du délai de préavis*

Dans le cas d'inobservation du délai de préavis par l'employeur ou par le salarié, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Le droit à l'indemnité de préavis est supprimé par la faute grave ou lourde du bénéficiaire de ce droit.

Lorsqu'un salarié licencié justifie de la nécessité pour lui de prendre un nouvel emploi avant l'expiration du délai de préavis, l'employeur ayant pris l'initiative du licenciement doit laisser partir l'intéressé avant l'expiration dudit délai de préavis : dans ce cas, l'employeur est dégagé de l'obligation de verser le complément de préavis restant à courir.

Article 6.503 | *Logement de fonction*

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié, celui-ci, s'il est logé par l'entreprise, doit laisser son logement libre dans un délai d'un mois à partir de la date de fin de contrat.

Si la rupture est du fait de l'employeur (hors cas de faute grave ou lourde qui serait assimilée à la rupture du fait du salarié visé à l'alinéa précédent), ce délai est porté à trois mois.

Dans les deux cas, les délais ci-dessus sont écourtés si l'employeur procure au salarié un logement susceptible de remplacer celui qu'il occupe, compte tenu de sa situation de famille.

Article 6.601 | Travail à l'étranger

Quelle que soit la durée du déplacement à l'étranger (mission, détachement ou expatriation) le salarié bénéficie des dispositions suivantes :

- les conditions particulières propres au travail à l'étranger font l'objet d'une note de mission ou d'un avenant au contrat de travail ;
- les demandes administratives et les formalités médicales préalables éventuelles sont prises en charge par l'employeur ;
- sauf en cas d'expatriation, pour lequel des garanties spécifiques sont prévues, les garanties sociales relatives à la retraite, à la couverture de risques médicaux (longue maladie, invalidité), décès, accident du travail, maternité et perte d'emploi sont maintenues au salarié comme s'il ne changeait pas de lieu de travail, et aux mêmes taux de cotisation ;
- en cas de rapatriement inopiné d'un salarié détaché ou expatrié, sauf licenciement, l'employeur doit s'efforcer d'assurer le reclassement du salarié au sein de l'entreprise, et si possible de l'établissement, au besoin après la mise en œuvre d'une formation appropriée ;
- en cas de licenciement, l'employeur prend en charge les frais de retour du salarié à son lieu de résidence habituel ;
- en cas de maladie ou d'accident l'employeur continue à prendre en charge les frais de séjour pendant la durée de l'arrêt de travail. Cependant, il peut décider du rapatriement avec avis médical, ou rembourser au conjoint (ou au plus proche parent) les frais de voyage l'amenant au chevet du salarié. De même, il peut prendre en charge le voyage du salarié qui demanderait à venir au chevet de son conjoint ou d'un enfant à charge gravement malade ;
- en cas de décès au cours du séjour à l'étranger, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituel du salarié sont à la charge de l'employeur, déduction faite des remboursements des organismes sociaux (sécurité sociale ou mutualité sociale agricole, régimes complémentaires ou de prévoyance).

Article 6.602 | Mobilité géographique

En l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail, toute mutation, entraînant un changement de domicile, intervenue avec l'accord de l'intéressé, conserve un caractère provisoire pendant trois mois. Dans ce cas, soit à sa demande soit à celle de son employeur, le salarié peut être réintégré dans son ancien poste ou dans un poste similaire, à son ancienne rémunération.

Si cette réintégration n'était pas possible, et que toute autre proposition d'un poste similaire faite par l'employeur avait été refusée par le salarié, le contrat de travail se trouverait rompu du fait de l'employeur dans le cadre de la procédure prévue à cet effet.

Article 6.603 | Transport scolaire des enfants du personnel

Le transport des enfants du personnel vers les établissements d'enseignement des villes voisines est facilité au mieux par les suceries dans le cas où des services réguliers appropriés n'existeraient pas.

Chapitre VII Durée du travail

Principes

Article 7.101 | *Application en entreprise*

En l'absence d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, conformément à l'article 1.101 de la présente convention, ce chapitre s'applique directement en entreprise et pour toutes les catégories de personnel ; les modalités de sa mise en application dans l'entreprise sont examinées avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel.

Article 7.102 | *Dispositions communes à toutes les catégories de personnel*

Article 7.102.1 | *Durée du travail. Annualisation*

L'horaire annuel normal du personnel est de 1 593,55 heures (y compris la journée de solidarité) ce qui correspond à une moyenne hebdomadaire conventionnelle de 35 heures.

Article 7.102.2 | *Période de référence*

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la période de référence des congés payés (1^{er} juin-31 mai).

Article 7.102.3 | *Amplitude hebdomadaire*

Les horaires hebdomadaires de travail peuvent varier entre :

- les maxima légaux ;
- et l'absence d'heures travaillées, ce qui correspond à une période de repos.

Toutefois, les horaires de travail hebdomadaires ne pourront être inférieurs à trois journées complètes.

Article 7.102.4 | *Limites pour le décompte individuel des heures supplémentaires*

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures au-delà de 1 593,55 heures, tel que l'établit le décompte individuel au 31 mai de chaque année et au-delà de l'amplitude maximale de l'horaire affiché.

Article 7.102.5 | *Arrivées, absences et départs en cours de période*

En cas d'arrivée, d'absence ou de départ au cours de la période de référence ci-dessus (art. 7.102.2), la répartition du travail est appréciée conformément aux règles législatives et réglementaires relatives à la durée du travail et au calcul des heures supplémentaires.

Article 7.102.6 | *Programmation indicative des horaires*

1. La programmation indicative des horaires, tenant compte des charges de travail prévisibles sur l'année, fait l'objet d'une consultation du comité social et économique du d'entreprise ou d'établissement et d'une information des salariés concernés.

Les variations d'horaires liées à des modifications de charges de travail prévisibles font également l'objet de ces consultations et de cette information au moins une semaine à l'avance.

2. En cas d'urgence, le délai de prévenance sera adapté aux circonstances.

Article 7.102.7 | *Recours au chômage partiel*

En cours de période, le recours à l'activité partielle est possible. Il intervient selon les conditions légales, interprofessionnelles et conventionnelles en vigueur définies à l'article 17.201 et suivants.

Article 7.102.8 | *Lissage de la rémunération*

Les salariés dont le temps de travail est annualisé pourront avoir une rémunération lissée.

Article 7.103 | *Production d'intercampagne*

Pour les campagnes de production en période d'intercampagne (distillation de mélasses, séchage des pulpes et fourrages, travail des sirops...), les dispositions du présent chapitre s'appliquent, tout en étant adaptées aux horaires pratiqués durant ces périodes.

Tout système d'horaire de travail défini par la direction, après information des délégués syndicaux et consultation du comité social et économique d'entreprise ou d'établissement lors d'une réunion à laquelle assistent les représentants syndicaux au CSE, ne peut excéder 42 heures par semaine, sauf circonstances exceptionnelles inhérentes à la fabrication.

Article 7.104 | *Dispositions relatives au personnel posté*

En sucrerie pendant la campagne et pour le personnel posté travaillant en continu, l'horaire normal de fabrication ne peut dépasser 44 heures en moyenne par semaine calendaire sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Article 7.105 | *Dispositions particulières au personnel du 1^{er} collège, de jour non posté*

Compte tenu de la diversité des situations existantes en matière de rythme de travail de jour non posté, les modalités de mise en œuvre sont définies par les entreprises.

Dans ce cadre, il est possible de regrouper les jours de repos sur une semaine, sans être accolés au congé principal, et/ou d'alimenter un compte épargne-temps selon les dispositions figurant à l'article 11.106 de la présente convention.

Article 7.106 | *Conventions de forfait*

Les dispositions relatives aux conventions de forfait s'appliquent sauf dispositions spécifiques contenues dans un accord d'entreprise ou d'établissement.

Les conventions de forfait résultent de la volonté des parties sous la forme d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

a) Le forfait en jours

Les salariés concernés par les conventions de forfait en jours

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- les salariés dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une autonomie effective dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ;
- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Est autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son emploi du temps c'est-à-dire qu'il détermine notamment librement ses réunions et rendez-vous, la répartition de ses tâches au sein d'une journée et n'est donc pas soumis à un décompte horaire de son temps de travail.

La période de référence

La période de référence s'étend du 1^{er} juin au 31 mai.

Le nombre de jours compris dans le forfait

La durée du travail ne peut dépasser 216 jours sur la période de référence pour les salariés disposant de 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables de congés légaux.

La prise en compte des entrées, sorties et absences en cours d'année

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération annuelle est versée à proportion de ses jours travaillés sur l'année.

En cas d'absence individuelle du salarié, les journées ou demi-journées non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Le suivi de la charge de travail

Le forfait en jours sur l'année s'accompagne d'un contrôle du nombre de journées ou demi-journées travaillées. À cette fin, un outil de planification fera apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que des jours de repos et jours de congés en précisant leur nature.

Cet outil de suivi est tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ou par l'employeur lui-même. Il permet d'assurer un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

Un outil de suivi permet à l'employeur de veiller effectivement à ce que le travail des salariés en forfait en jours sur l'année soit raisonnablement réparti dans le temps, que la charge de travail permette un respect des jours de repos et de congés et des durées minimales de repos hebdomadaire (soit 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien soit 35 heures consécutives). L'employeur veille par ailleurs au respect du repos journalier (11 heures consécutives).

Les entretiens périodiques

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :

- l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail de l'intéressé, qui en découle afin de s'assurer notamment que cette charge reste raisonnable ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

En cas de difficulté constatée conjointement par le salarié et l'employeur, des mesures correctrices sont proposées. Elles visent à mettre fin à la surcharge de travail, permettre le respect effectif des temps de repos, assurer une charge de travail raisonnable, limiter les amplitudes et articuler vie personnelle et professionnelle.

L'entretien est en principe tenu physiquement. Il peut exceptionnellement être mis en œuvre en ayant recours à un moyen de communication à distance.

En complément de l'entretien mentionné précédemment, les salariés doivent et peuvent solliciter, à tout moment, un entretien pour faire le point avec leur responsable hiérarchique sur leur charge de travail, en cas de surcharge actuelle ou prévisible.

Chaque salarié signataire d'une convention individuelle de forfait en jours, alerte, à tout moment, la direction, de toute situation le mettant dans l'impossibilité de respecter le repos journalier de 11 heures consécutives ainsi que le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures ou plus largement les impératifs de santé et de sécurité.

Le droit à la déconnexion

L'employeur veille au respect du droit à la déconnexion. Ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congés et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

Il a vocation à s'exercer lors des repos quotidiens et hebdomadaires, des jours fériés chômés, des congés payés et de toute autre période de suspension du contrat de travail.

Une véritable vigilance doit être appliquée de la part de tous les salariés afin de s'assurer que l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle soit respecté.

Chaque salarié devra veiller à sa santé et à sa sécurité en respectant :

- le temps de travail quotidien maximal ;
- le temps de repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- le temps de repos hebdomadaire conforme aux dispositions légales.

Le droit à la déconnexion implique que le salarié qui ne répondra pas aux sollicitations professionnelles pendant son temps de repos, à l'exception d'une période d'astreinte, ne pourra pas être sanctionné.

b) Le forfait en heures

Les salariés concernés par les conventions de forfait en heures

Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année :

- les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés qui disposent d'une autonomie effective dans l'organisation de leur emploi du temps.

La période de référence

La période de référence s'étend du 1^{er} juin au 31 mai.

La durée du forfait

La durée annuelle à partir de laquelle le forfait est établi est fixée à 1 593,55 heures, soit la durée annuelle conventionnelle pour les salariés disposant de 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables de congés légaux.

La prise en compte des entrées, sorties et absences en cours d'année

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération annuelle est versée à proportion de ses heures travaillées sur l'année.

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect de la durée annuelle de 1 593,55 heures à travailler sur la période de décompte.

Garantie de rémunération : la convention de forfait vise à rémunérer une durée mensuelle ou annuelle de travail intégrant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires. La rémunération du salarié est au moins égale à la rémunération qu'il percevrait s'il n'était pas au forfait, augmentée de la rémunération correspondant au nombre d'heures l'amenant au forfait et des majorations légales pour heures supplémentaires.

Le travail supplémentaire effectué en dépassement de la durée du travail fixée à la convention de forfait donne lieu à une rémunération majorée. Le taux de cette majoration sera déterminé dans un avenant à ladite convention individuelle de forfait et ne pourra être inférieur à 25 %.

Le suivi de la charge de travail

Le forfait en heures s'accompagne d'un contrôle du nombre d'heures travaillées. À cette fin, un outil de planification fera apparaître le nombre et la date des heures travaillées ainsi que des jours ou heures de repos et de congés en précisant leur nature.

Cet outil de suivi est tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ou par l'employeur lui-même. Il permet d'assurer un point régulier et cumulé des heures de travail et de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

Un outil de suivi permet à l'employeur de veiller effectivement à ce que le travail des salariés en forfait soit raisonnablement réparti dans le temps, que la charge de travail permette un respect des jours de repos et de congés et des durées minimales de repos hebdomadaire (soit 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien soit 35 heures consécutives). L'employeur veille par ailleurs au respect du repos journalier (11 heures consécutives).

Les entretiens périodiques

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en heures bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :

- l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail de l'intéressé, qui en découle afin de s'assurer qu'elle reste raisonnable ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

En cas de difficulté constatée conjointement par le salarié et l'employeur, des mesures correctrices sont proposées. Elles visent à mettre fin à la surcharge de travail, permettre le respect effectif des temps de repos, assurer une charge de travail raisonnable, limiter les amplitudes et articuler vie personnelle et professionnelle.

L'entretien est en principe tenu physiquement. Il peut exceptionnellement être mis en œuvre en ayant recours à un moyen de communication à distance.

En complément de l'entretien mentionné précédemment, les salariés doivent et peuvent solliciter, à tout moment, un entretien pour faire le point avec leur responsable hiérarchique sur leur charge de travail, en cas de surcharge actuelle ou prévisible.

Chaque salarié signataire d'une convention individuelle de forfait en heures, alerte, à tout moment, la direction, de toute situation le mettant dans l'impossibilité de respecter le repos

journalier de 11 heures consécutives ainsi que le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures ou plus largement les impératifs de santé et de sécurité.

Le droit à la déconnexion

L'employeur veille au respect du droit à la déconnexion. Ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congés et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

Il a vocation à s'exercer lors des repos quotidiens et hebdomadaires, des jours fériés chômés, des congés payés et de toute autre période de suspension du contrat de travail.

Une véritable vigilance doit être appliquée de la part de tous les salariés afin de s'assurer que l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle soit respecté.

Chaque salarié devra veiller à sa santé et à sa sécurité en respectant :

- les durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires ;
- le temps de repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- le temps de repos hebdomadaire conforme aux dispositions légales.

Le droit à la déconnexion implique que le salarié qui ne répondra pas aux sollicitations professionnelles pendant son temps de repos, à l'exception d'une période d'astreinte, ne pourra pas être sanctionné.

Article 7.107 | Modalités d'aménagement du temps de travail pour le personnel au forfait

Compte tenu du caractère spécifique des fonctions et missions confiées au personnel au forfait visé à l'article 7.106, les modalités de l'aménagement du temps de travail sont définies dans les entreprises.

À titre d'exemple, celles-ci peuvent, notamment, recourir aux modalités ci-dessous :

- jour de congés regroupés ou non sur une semaine, sans être accolés au congé principal ;
- alimentation d'un compte épargne-temps selon les dispositions figurant à l'article 11.106 de la présente convention.

Astreinte

Article 7.201 | Astreinte

Les contraintes de notre activité conduisent l'employeur à organiser un système d'astreinte pour les salariés concernés.

Article 7.202 | Rémunération de l'astreinte

Les périodes de disponibilité ouvrent droit au versement d'une indemnité dont les conditions sont fixées au niveau de chaque entreprise en fonction de son organisation.

Le temps d'intervention ainsi que le temps de trajet, effectué pour se rendre sur le lieu d'intervention et pour regagner son domicile, sont considérés comme du temps de travail effectif, comptés et considérés comme tel.

Article 7.203 | Conditions et organisation de l'astreinte

La mise en place et les modes d'organisation des astreintes sont définis par accord d'entreprise ou d'établissement. Dans l'hypothèse où les négociations auraient échoué au niveau de l'entreprise ou l'établissement, ces modalités seraient fixées par l'employeur après avis du comité social et économique selon les dispositions du code du travail.

Article 7.204 | Programmation de l'astreinte

La programmation individuelle des périodes d'astreinte fait l'objet d'une planification annuelle. Elle doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins quinze jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit conformément à la loi.

Travail à temps partiel

Article 7.301 | Travail à temps partiel

La variété des formules de travail à temps partiel permet des solutions différenciées que chaque entreprise a la faculté d'adapter à ses choix de politique sociale et à ses contraintes d'organisation, selon les procédures de concertation avec les représentants du personnel prévues au code du travail.

En particulier, les incitations légales visant à la transformation soit directement, soit par voie de négociations, de contrats de travail à temps complet en contrats de travail à temps partiel sont des mesures à considérer en priorité dans une perspective favorable à l'emploi dans les entreprises.

Travail de nuit et travailleurs de nuit

Article 7.401 | Principes relatifs au travail de nuit et aux travailleurs de nuit

Le présent chapitre a pour finalité d'encadrer le travail de nuit dans les activités relevant du champ d'application de la présente convention, prenant en compte les situations existantes. Il en définit les modalités d'application.

Cet encadrement du travail de nuit et la manière dont il est mis en œuvre dans l'industrie sucrière, prennent en compte les principes généraux de prévention et les impératifs de protection à l'égard des salariés, dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001.

Un accord d'entreprise prévoit l'organisation des temps de pause et leurs conditions de mise en place.

Le champ d'application de cet article relatif au travail de nuit et aux travailleurs de nuit vise les activités dès lors que le temps de travail effectué correspond aux critères énoncés à l'article 7.402 ci-après ou que le personnel répond aux critères fixés à l'article 7.403 ci-après.

Article 7.402 | Définition de l'horaire habituel et de la période de référence

Compte tenu de la particularité de notre industrie et de nos métiers, l'horaire habituel des salariés s'apprécie sur la totalité de l'année de référence, du 1^{er} juin au 31 mai.

Article 7.403 | Définition du travailleur de nuit

Afin de prendre en compte la spécificité du travail dans les établissements relevant du champ d'application de la présente convention, notamment des sucreries en campagne, post-campagne et intercampagne et afin de ne pas remettre en cause les rémunérations et avantages qui sont liés à ces organisations du travail, les partenaires décident de considérer comme travailleur de nuit, pour l'application du présent chapitre, tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de son temps de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;

- soit effectuée, au cours de la période de référence au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Conformément au code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures, mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, pourra 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 information des délégués syndicaux et consultation du comité social et économique d'entreprise ou d'établissement lors d'une réunion à laquelle assistent les représentants syndicaux au CSE.

Article 7.404 | Organisation et justification du travail de nuit

Le travail effectué au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ou au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures susceptibles d'être négociée dans les entreprises ou établissements, est actuellement destiné à assurer la continuité de l'activité économique dans le périmètre défini à l'article 1.101 de la présente convention compte tenu :

- des impératifs :
 - du process de fabrication, de transformation ou de conditionnement ;
 - de commercialisation,
- des contraintes climatiques et agronomiques incontournables ;
- de l'impossibilité d'interrompre l'activité pour des raisons tenant à la nécessité d'assurer la sécurité des personnes, des biens et de l'environnement.

Article 7.405 | Types d'emplois faisant l'objet d'un travail de nuit

Les types d'emplois faisant l'objet d'un travail de nuit ont été recensés, au moment de la mise en œuvre du présent chapitre et figurent en annexe de la présente convention (annexe V).

Les cadres pouvant être appelés à travailler de nuit, pour autant qu'ils soient qualifiés de travailleurs de nuit, bénéficient des contreparties liées à cette qualité.

Leur situation est examinée dans chaque entreprise.

Article 7.406 | Extension à de nouvelles catégories de salariés

Afin de reconnaître le caractère très particulier du travail de nuit, les signataires conviennent que l'extension de celui-ci à de nouvelles catégories de salariés autres que celles actuellement liées aux organisations du travail en place, ne serait possible que dans la limite où celui-ci répondrait :

- à la prise en compte, au-delà des principes généraux fixés à l'article 7.404 ci-dessus, d'impératifs liés à une nécessité économique ou commerciale ;
- à la meilleure solution d'organisation, l'examen préalable des autres possibilités d'aménagement du temps de travail s'étant révélé infructueux.

Dans ce cas la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que les répercussions de cette organisation sur leur vie personnelle devront être aussi prises en compte.

L'ensemble de ces informations ainsi que les types d'emplois susceptibles de faire l'objet d'un travail de nuit seront fournis aux instances représentatives du personnel (le comité social et économique d'entreprise ou d'établissement ainsi que la commission santé sécurité et conditions de travail). Le comité social et économique sera consulté sur les cas d'extension du

travail de nuit par rapport aux dispositions actuelles en vigueur telles que définies à l'article 7.405 ci-dessus.

Sur la base de ces consultations, les éventuelles extensions seront négociées selon les pratiques en vigueur dans les entreprises.

Article 7.407 | *Durée journalière et hebdomadaire pour les travailleurs de nuit*

Afin de respecter l'équilibre économique de l'accord de l'aménagement/réduction du temps de travail et les organisations du travail mises en place à cet effet, tout en estimant que la durée du travail des travailleurs de nuit doit faire l'objet d'une attention particulière sur le plan de la préservation de leur santé et de leur sécurité, les parties conviennent que la durée de l'horaire habituel des travailleurs de nuit est fixée à 8 heures par jour selon des modalités d'application conformes aux usages dans la profession.

Toutefois, à seule fin d'assurer la continuité du service ou de la production telle que précisée à l'article 7.404 ci-dessus, il pourra être dérogé à cet horaire sans qu'en aucun cas il ne puisse dépasser 10 heures par jour et la durée maximale moyenne hebdomadaire de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Les dérogations aux durées journalières et hebdomadaires envisagées ci-dessus peuvent être mises en œuvre pour les activités caractérisées par la nécessité.

Article 7.408 | *Compensations liées au travail de nuit*

Que le personnel ait ou non la qualification de travailleur de nuit, les avantages actuellement en vigueur dans la convention collective sont maintenus, à savoir :

- en sucrerie pendant la période de fabrication et en raffinerie, il est versé au personnel posté une indemnité de panier de nuit, dont le montant figure au barème des rémunérations minimales annuelles garanties (annexe III et avenants conclus ultérieurement). Cette indemnité est versée au poste de nuit faisant le plus grand nombre d'heures entre 21 heures et 6 heures (art. 9.203 de la présente convention collective) ;
- le personnel non posté bénéficie, tant en fabrication qu'en intercampagne, de la prime de panier prévue ci-dessus par poste de huit heures, lorsqu'il est appelé à effectuer exceptionnellement un travail comportant une durée minimale de trois heures entre 21 heures et 6 heures (art. 9.203 de la présente convention collective) ;
- la prime de panier de nuit n'est pas due aux veilleurs de nuit, sauf s'ils accomplissent, en fabrication, des travaux complémentaires à ceux de veilleur de nuit (art. 9.203 de la présente convention collective) ;
- une indemnité de 17 % est accordée aux salariés pour le travail en poste de nuit (art. 9.204 de la présente convention collective).

Article 7.409 | *Contrepartie liée à la qualification de travailleur de nuit*

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie sous forme d'un repos compensateur calculé à raison d'un repos de 12 minutes par poste de nuit de 8 heures, dont :

- 6 minutes obligatoirement en repos ;
- 6 minutes en repos ou équivalent financier selon le choix de l'entreprise.

Cette contrepartie ne s'applique pas dans les entreprises ayant déjà accordé un avantage au moins équivalent aux salariés qualifiés de travailleurs de nuit.

Les entreprises ayant déjà accordé un avantage financier supérieur à l'indemnité conventionnelle ont la possibilité de négocier un nouvel équilibre entre compensation financière et repos compensateur.

Article 7.410 | *Prise de repos*

Afin de tenir compte au mieux des contraintes spécifiques, le repos compensateur accordé aux travailleurs de nuit sera attribué selon des règles arrêtées par les entreprises ou les établissements.

Si la somme des repos attribués, au titre de la période de référence, en contrepartie de la qualification de travailleur de nuit, tel que prévu à l'article 7.403 ci-dessus, est inférieure à la valeur d'une journée, le repos compensateur sera porté à une journée. Dans les sucreries, il sera à prendre pendant la période d'intercampagne.

Article 7.411 | *Modification d'affectation à un poste de jour/nuit. Conditions d'exercice de la demande*

Conscientes des contraintes entraînées par le travail de nuit, les entreprises seront attentives à la prise en compte des obligations personnelles des salariés travaillant de nuit et veilleront au respect de la priorité définie par le code du travail pour :

- les travailleurs de nuit souhaitant reprendre un poste de jour ;
- 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 ;
- les travailleurs de nuit devant faire face à des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante.

À cet effet, l'entreprise portera à leur connaissance la liste des emplois disponibles pouvant correspondre à leurs compétences et à leur catégorie professionnelle.

Dans les cas d'extension du travail de nuit faisant passer un salarié d'un poste de jour à un poste de nuit et dès lors que ce travail de nuit est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que son refus constitue une faute ou un motif personnel de licenciement.

Article 7.412 | *Surveillance médicale des travailleurs de nuit*

a) Conditions générales

Chaque nouveau travailleur de nuit bénéficiera, avant son affectation, d'une visite médicale spécifique.

Au cours de leur affectation les travailleurs de nuit bénéficient, à intervalles réguliers, d'une surveillance médicale particulière selon une périodicité fixée par le médecin du travail et n'excédant pas deux ans.

b) Inaptitude

Le travailleur de nuit qui serait déclaré inapte par le médecin du travail pour occuper son poste de nuit, bénéficiera du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour éventuellement disponible dans l'entreprise, 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 fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ou si le salarié venait à refuser ce poste.

Dans cette hypothèse, l'employeur justifie par écrit motivé au salarié travailleur de nuit inapte son impossibilité de lui proposer une nouvelle affectation.

En revanche, si une possibilité d'accès à un poste de qualification différente était identifiée, une formation pourrait être proposée au salarié à cet effet.

c) Grossesse et maternité

La salariée ayant la qualité de travailleur de nuit, en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, sera affectée à un poste de jour :

- sur sa demande, pendant le temps restant de sa grossesse ou du congé légal postnatal ;
- sur demande du médecin du travail lorsque celui-ci constatera par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, et ce, pendant le temps restant de la grossesse ou du congé légal postnatal. Cette période pourra être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la salariée.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune baisse de la rémunération de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin du travail.

Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par le code du travail et le code de la sécurité sociale.

Article 7.413 | Conditions de travail

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, l'employeur évoque spécifiquement la question du travail de nuit lors de la présentation de son bilan annuel écrit de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.

D'autre part, le médecin du travail sera consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Article 7.414 | Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes^[1]

La considération du sexe ne pourra en aucun cas être retenue par l'employeur :

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

Article 7.415 | Formation

Les travailleurs de nuit bénéficient, comme tout salarié, des actions de formation telles que prévues dans le plan de développement des compétences.

[1] Ce principe est notamment développé aux chapitres V et VI.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, l'entreprise étudiera les contraintes particulières d'organisation liées au déroulement de ces formations et mettra en œuvre les dispositions concrètes.

Article 7.416 | Modalités d'application

Les dispositions du présent chapitre ne sauraient se cumuler avec celles de même nature qui résulteraient de décisions légales ou réglementaires, d'accords interprofessionnels, d'accords d'entreprise ou d'initiatives locales quels qu'en soient l'appellation, le motif ou la cause.

Chapitre VIII Inscription à l'effectif, présence dans l'entreprise et ancienneté

Article 8.101 | Inscription à l'effectif sans interruption

L'inscription à l'effectif sans interruption d'un salarié sous contrat de travail avec un employeur s'entend dans le cadre du contrat de travail en cours, ou de plusieurs contrats de travail, quelle qu'en soit la nature, se succédant sans interruption, et quelles que soient les modifications juridiques intervenues dans la situation de cet employeur dans le cadre du contrat de travail en cours.

L'inscription à l'effectif est interrompue par la rupture du contrat de travail accompagnée des documents prévus par les dispositions du code du travail, notamment d'un certificat de travail et d'un reçu pour solde de tout compte.

Article 8.102 | Présence dans l'entreprise

C'est le temps de présence au travail passé dans l'entreprise en tant qu'unité économique et quelles que soient les modifications juridiques intervenues dans la situation de l'employeur, dans le cadre du contrat de travail en cours ou de plusieurs contrats de travail quelle qu'en soit la nature se succédant sans interruption.

En outre, sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise :

- les congés payés légaux et conventionnels ;
- les repos compensateurs ;
- les congés de maternité, de paternité, de naissance ou d'adoption ;
- les congés pour événements familiaux ;
- la journée de défense et citoyenneté ;
- les périodes de réserve obligatoires ;
- les congés de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale ;
- les stages de formation prévus par la loi des membres titulaires des CSE et CSSCT ;
- les périodes d'incapacité pour accident du travail dans la limite d'une absence ininterrompue d'une année ;
- les heures de délégation telles que prévues dans la présente convention.

Article 8.103 | Ancienneté dans l'entreprise

C'est la présence dans l'entreprise telle que définie ci-dessus auxquelles s'ajoutent :

- les interruptions et suspensions du contrat de travail prises en compte légalement pour le calcul de l'ancienneté ;
- les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les formes légales ;

- les suspensions pour maladies, accidents, congés exceptionnels autorisés, absences de mères et pères de famille dans le cadre de l'article 11.105 de la présente convention.

Article 8.104 | *Ancienneté dans la profession*

C'est le total :

- de l'ancienneté dans l'entreprise où l'intéressé est actuellement salarié ;
- et de la somme des anciennetés acquises dans d'autres entreprises soumises à la présente convention collective, s'il n'y a pas eu interruption entre les périodes passées par l'intéressé dans ces entreprises.

En cas de rupture d'un contrat de travail ayant donné lieu au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, les périodes prises en compte pour le calcul de cette indemnité ne sont pas à retenir pour le calcul de l'ancienneté de l'intéressé, en cas de réembauche dans une entreprise de la profession.

Article 8.105 | *Ancienneté et mutation*

Lorsqu'un salarié est muté au service d'une filiale ou d'une entreprise annexée ou créée par son employeur, ou inversement, sans avoir reçu d'indemnité de licenciement, les périodes d'ancienneté acquises dans l'entreprise quittée par l'intéressé sont prises en considération pour le bénéfice des avantages résultant de la convention applicable et fondés sur l'ancienneté dans l'entreprise.

L'intéressé doit en être avisé par écrit.

Article 8.106 | *Ancienneté des saisonniers*

L'ancienneté des saisonniers dans l'entreprise est forfaitairement calculée sur la base d'une année d'ancienneté pour trois campagnes effectuées dans l'entreprise.

Des garanties spécifiques sont accordées aux saisonniers travaillant dans les sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre.

Ainsi, leur ancienneté est prise en compte de manière cumulée, sans tenir compte des périodes d'interruption intervenues entre les différents contrats saisonniers.

Le saisonnier ayant déjà effectué une campagne complète verra sa candidature examinée en priorité pour la saison suivante.

Chapitre IX Rémunérations

I. Rémunérations minimales

Article 9.101 | *Rémunération minimale annuelle garantie*

Les salariés inscrits à l'effectif sans interruption depuis au moins un an sont assurés de percevoir, sur une année complète soit 1 593,55 heures, la rémunération minimale annuelle garantie (RMAG) pour la classe du poste occupé.

Cette RMAG comprend l'ensemble des salaires nominaux et des suppléments garantis pour une année complète quelles qu'en soient l'appellation et la périodicité : primes, indemnités retenues pour leur valeur fiscale à l'exclusion des :

- prime d'ancienneté ;
- supplément ou partie de supplément de rémunération ayant un caractère aléatoire ;
- remboursement de frais ;

- primes visées pour travaux incommodes, dangereux ou insalubres tels que prévus à l'article 21.101 ;
- prime de présence/assiduité ;
- majorations liées au cycle de travail (majorations pour heures supplémentaires, heures de nuit, travail du dimanche ou de jour férié) ;
- prime de panier de nuit ;
- avantages en nature ;
- indemnités versées en fin de contrat (indemnité de fin de CDD, indemnité de clause de non-concurrence) ;
- différentiel de rémunération versé pour tenue de deux postes de classes différentes ou de niveaux différents à l'intérieur d'une même classe.

Elle est ajustée en fonction des horaires effectifs de travail observés au cours de la période de référence (1^{er} juin – 31 mai).

Article 9.102 | Rémunération minimale mensuelle

Il appartient aux entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective de fixer le barème des rémunérations minimales mensuelles.

L'entreprise doit garantir à chaque salarié le respect de la rémunération minimale annuelle de la classe de son poste telle que fixée au barème de l'annexe III de la présente convention et à ses avenants conclus ultérieurement.

En aucun cas le salaire mensuel de la première classe de ce barème d'entreprise ne peut être inférieur au Salaire mensuel minimum tel que figurant en annexe III de la présente convention et à ses avenants conclus ultérieurement.

En aucun cas ledit salaire ne peut être inférieur au Smic pour 152,25 heures (pour un salarié à temps plein).

Article 9.103 | Rémunération minimale annuelle

Le taux horaire est équivalent au 1/152,25 de la rémunération minimale définie à l'article 9.102.

L'entreprise doit garantir à chaque salarié le respect de la rémunération minimale annuelle de la classe de son poste telle que fixée au barème de l'annexe III de la présente convention.

Article 9.104 | Salariés de moins de 18 ans

Les salaires minima des salariés de moins de dix-huit ans sont identiques à ceux des salariés majeurs, sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au contrat d'apprentissage ou au contrat de professionnalisation.

Article 9.105 | Lissage des rémunérations

La rémunération mensuelle des salariés en contrat à durée indéterminée employés à temps plein, hors forfait jours, est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, hormis les éléments de salaire spécifiques à certains régimes horaires.

Les heures d'absence non indemnisables sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence d'annualisation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

Article 9.106 | Révision des salaires et négociation annuelle

Chaque année, au cours du premier trimestre, le SNFS ouvre une négociation sur les salaires minima de la convention collective nationale et en même temps sur les autres thèmes visés par la législation en vigueur, et aux périodicités fixées, notamment sur la prise en compte d'objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes et les mesures permettant de remédier aux inégalités constatées, sur la fixation de conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession ainsi que sur un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Avant la première réunion, chaque organisation syndicale adresse au SNFS ses revendications dans un délai compatible avec leur étude par leurs services.

Lors de la première réunion et à l'occasion de la ou des réunions suivantes, la délégation des employeurs fait part de sa position sur chacune des revendications et présente ses propositions dans le cadre de cette négociation. Il sera notamment fait mention de la manière dont les accords seront conclus (accord indépendant – avenant à la présente convention collective ou autre mode).

En outre, la conformité de la présente convention collective au regard des évolutions des dispositions législatives ou réglementaires sera examinée.

III. Heures supplémentaires, travail de nuit, dimanche et jours fériés

Article 9.201 | Le régime des heures supplémentaires

1. Heures supplémentaires dans le cadre de l'annualisation

Dans le cadre d'un horaire annualisé, la durée du travail est comptabilisée tout au long de la période de référence, du 1^{er} juin au 31 mai.

En fin de période, les heures supplémentaires accomplies au-delà de 1 593,55 heures, sont payées avec les majorations légales.

D'un commun accord entre l'employeur et le salarié ce paiement peut être remplacé par l'attribution d'un repos équivalent.

2. Heures supplémentaires dans le cadre d'un cycle de travail

Pour le personnel non permanent dont la durée du travail est organisée sous forme de cycles dans les conditions prévues par la loi et les règlements en vigueur, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de celles dépassant la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle.

Ces heures supplémentaires donnent lieu à des majorations de salaire aux taux et conditions fixés par la loi.

3. Heures supplémentaires dans le cadre de la semaine

Pour le personnel non permanent dont les horaires sont décomptés à la semaine, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures, donnent lieu à des majorations de salaire aux taux et conditions fixés par la loi.

Article 9.202 | Primes horaires

Les primes ayant de fait le caractère de supplément de salaire, entrent en ligne de compte pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires constatées en fin de période de référence.

Article 9.203 | Prime de panier

Il est versé au personnel posté une indemnité de panier de nuit, dont le montant figure au barème des rémunérations minimales. Cette indemnité est versée au poste de nuit faisant le plus grand nombre d'heures entre 21 heures et 6 heures.

Le personnel posté en 2 x 8 ou de jour bénéficie, tant en fabrication qu'en inter campagne, de la prime de panier prévue ci-dessus par poste de huit heures, lorsqu'il est appelé à effectuer exceptionnellement un travail comportant une durée minimale de trois heures entre 21 heures et 6 heures.

Le montant de la prime de panier est revalorisé dans les mêmes conditions de taux et de date que les rémunérations minimales annuelles définies à l'article 9.101 ci-dessus. Ce montant figure en annexe III et dans les avenants conclus ultérieurement.

Article 9.204 | Indemnité pour travail de nuit

Une indemnité majorant de 17 % le taux horaire est appliquée pour le travail en poste de nuit.

Pour un salarié ayant une convention de forfait en jours sur l'année, qui a travaillé de nuit, une compensation au moins équivalente à celle prévue à l'alinéa précédent est mise en œuvre au sein de chaque entreprise, si aucune compensation n'a déjà été réalisée dans l'entreprise.

Article 9.205 | Travail du dimanche et des jours fériés

Article 9.205.1 | Dérogation au repos dominical

En application de l'article L. 3132-12 du code du travail, les fabricants de sucre et les raffineurs peuvent mettre en place et organiser le temps de travail en continu en raison des contraintes de production (art. R. 3132-5 du code du travail).

Article 9.205.2 | Majoration de salaire pour travail du dimanche et des jours fériés

Une indemnité de 55 % est appliquée pour le travail des dimanches. Elle s'applique également aux jours fériés ne tombant pas un dimanche, sauf le 1^{er} mai majoré à 100 %.

Pour un salarié ayant une convention de forfait en jours sur l'année, qui a travaillé un dimanche ou un jour férié ne tombant pas un dimanche, une compensation au moins équivalente à celle prévue à l'alinéa précédent, est mise en œuvre au sein de chaque entreprise, si aucune compensation n'a déjà été réalisée dans l'entreprise.

Article 9.206 | Jours fériés de Noël et du jour de l'An

L'indemnité pour travail effectué le jour de Noël et/ou le jour de l'An est de 100 %. Elle ne se cumule pas avec l'indemnité prévue à l'article 9.205.

Celle de Noël est attribuée aux postes suivants :

- poste de la nuit du 24 au 25 décembre ;
- poste du matin du 25 décembre ;
- poste de l'après-midi du 25 décembre ;
- poste de la nuit du 25 décembre au 26 décembre.

Celle du jour de l'An est attribuée aux postes suivants :

- poste de la nuit du 31 décembre au 1^{er} janvier ;
- poste du matin du 1^{er} janvier ;
- poste de l'après-midi du 1^{er} janvier ;
- poste de la nuit du 1^{er} au 2 janvier.

Pour un salarié ayant une convention de forfait en jours sur l'année, qui a travaillé le jour de Noël et/ou le jour de l'An, une compensation au moins équivalente à celle prévue à l'alinéa précédent, est mise en œuvre au sein de chaque entreprise, si aucune compensation n'a déjà été réalisée dans l'entreprise. Elle ne se cumule pas avec la compensation prévue à l'article 9.205.

Article 9.207 | Prime de vacances

Les entreprises versent chaque année après le 1^{er} juin ou à toute date jugée plus favorable au niveau de l'entreprise à l'occasion des départs en congé, à tout le personnel ayant, à cette date, au moins douze mois de présence dans l'entreprise, une prime de vacances.

Cette prime uniforme dont le montant figure en annexe du barème des rémunérations (annexe III et avenants conclus ultérieurement) est revalorisée dans les mêmes conditions de taux et de date que les rémunérations minimales conventionnelles.

Pour le personnel ne répondant pas aux conditions de présence dans l'entreprise définies ci-dessus ou ayant quitté l'entreprise en cours d'année (sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde), mais ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de cette prime est calculé proportionnellement à la durée totale de présence dans l'entreprise au cours de l'année précédente décomptée du 1^{er} juin au 31 mai. En cas de départ en cours d'année, la prime est payée au moment où l'intéressé quitte l'entreprise.

Ainsi calculée, ladite prime inclut la part de l'indemnité de congés payés correspondant à la fraction de la rémunération annuelle qu'elle représente. De ce fait, elle n'entre pas dans le salaire de référence servant, le cas échéant, au calcul de l'indemnité de congés payés.

Cette prime ne se cumule, en aucun cas, avec les primes ou gratifications de quelque nature qu'elles soient et quelle que soit leur dénomination, dès lors que ces primes ou gratifications présentent un caractère annuel et ne sont pas la contrepartie directe d'un travail effectivement accompli. Le total de ces dernières ne peut donc être inférieur au montant de la prime prévue par le présent article, mais celle-ci ne s'y ajoute pas.

Article 9.208 | Prime d'ancienneté

La rémunération de chaque salarié, ayant au moins trois ans d'ancienneté dans la profession, doit comprendre, non seulement la rémunération minimale résultant de sa classification, mais encore une prime d'ancienneté telle que figurant à l'annexe IV et aux avenants conclus ultérieurement.

Le montant de cette prime, qui figure séparément sur la fiche de paie, est fixé par palier de 3 ans révolus pour les classes 1 à 7.

Article 9.209 | Information sur les salaires

Les informations sur les salaires que l'employeur, dans le cadre du code du travail, remet pour la négociation annuelle d'entreprise comportent une analyse de l'évolution de la masse salariale des salariés permanents présents sur la période de référence.

Article 9.210 | Modalités de mise en œuvre des dispositifs relatifs à l'intéressement des salariés, à la participation aux résultats et aux plans d'épargne d'entreprise

Les dispositifs relatifs à l'intéressement des salariés, à la participation aux résultats et aux plans d'épargne d'entreprise, peuvent être mis en place en application des textes légaux et réglementaires à la condition qu'existe :

- soit un accord d'entreprise ;
- soit un accord au sein du comité social et économique ;

- soit une ratification par le personnel, à la majorité des 2/3, d'un projet de contrat proposé par le chef d'entreprise.

L'absence d'accord ne dispense pas les entreprises de l'application des dispositions légales relatives à la participation, lorsqu'elles y sont assujetties.

Article 9.211 | Indemnité de transport

Une indemnité de transport visant à couvrir une partie des frais de carburant ou d'alimentation du véhicule, devra être versée aux salariés qui se trouvent dans l'obligation d'utiliser leur véhicule personnel et qui remplissent les conditions suivantes :

- leur résidence habituelle se trouve dans une zone qui n'est pas couverte par un réseau de transport en commun ;
- leurs horaires de travail ne leur permettent pas d'utiliser les transports en commun ;
- ils ne disposent pas d'un véhicule mis à disposition par l'employeur de manière permanente ;
- ils ne sont pas transportés gratuitement par l'employeur.

Et selon des modalités fixées par chaque entreprise. Elle peut notamment tenir compte des différentes catégories socioprofessionnelles.

Le montant de cette indemnité, déterminé par chaque entreprise, sera progressif jusqu'à une distance de 30 kilomètres. En tout état de cause, il ne pourra être inférieur à 60 € pour un mois de travail complet pour les salariés à temps plein et dont la résidence habituelle se situe à plus de 30 kilomètres de leur lieu de travail.

Chapitre X Inventions et confidentialité

Inventions

Article 10.101 | Mission inventive

Les inventions faites par le salarié dans l'exécution, soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. Toutes les autres inventions appartiennent aux salariés.

Article 10.102 | Déclaration de l'invention

Toutes les inventions faites par un salarié doivent être immédiatement déclarées à l'employeur par pli recommandé avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi.

Toutefois, faculté lui est ouverte d'adresser sa déclaration par l'intermédiaire de l'institut national de la propriété industrielle (INPI).

Cette déclaration se fait sur l'imprimé « Cerfa n° 11540*01 » de « déclaration d'invention » mis à la disposition des salariés.

Formulaire d'invention : <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/R14280>.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation concernant l'invention jusqu'à détermination du droit de propriété.

Article 10.103 | Délai

L'employeur a deux mois pour contester la déclaration prévue à l'article 10.102 ci-dessus et le classement de l'invention par le salarié.

Ce délai court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration prévue à l'article 10.102 ou, en cas de demandes de renseignements complémentaires reconnues justifiées, de la date à laquelle la déclaration a été complétée.

Article 10.104 | Délai pour le droit d'attribution de l'invention

Pour revendiquer le droit d'attribution relatif à une invention considérée comme étant la propriété du salarié, l'employeur a un délai de quatre mois à compter de la date de déclaration ou, en cas de contestation, de deux mois à compter de celle à laquelle la déclaration complétée a été remise à l'employeur.

La revendication du droit d'attribution se fait par notification écrite auprès du salarié par pli recommandé avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi, notification dans laquelle la nature et l'étendue des droits que l'employeur entend se réserver sont précisés.

Article 10.105 | Prise de brevet

Lorsqu'une invention d'un salarié (ou de plusieurs salariés) donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du (ou des) salariés auteur(s) de l'invention doit figurer, sauf opposition de l'intéressé (des intéressés, chacun pour soi) dans la demande de brevet en France, dans l'exemplaire imprimé de la description, dans les demandes de brevet déposées à l'étranger et dans toute notice d'information ou publication concernant ladite invention.

Cette mention n'entraîne pas par elle-même de droit de propriété.

Article 10.106 | « Prix » de l'invention

Inventions de missions

L'inventeur (ou les inventeurs) a (ont) droit :

- à une indemnité forfaitaire lors de la délivrance du brevet. Cette indemnité tient compte de la contribution personnelle originale dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt de l'invention pour l'entreprise et sa position concurrentielle ;
- à une gratification forfaitaire en cas d'exploitation du brevet par l'entreprise ou une autre société.

Ces deux rémunérations sont dues même dans le cas où l'intéressé ne serait plus au service de l'employeur lors de la délivrance du brevet ou de sa mise en exploitation.

Invention appartenant au salarié avec exercice du droit d'attribution par l'employeur

Le ou les inventeurs, quand bien même ils ne seraient plus au service de l'employeur ont droit au versement du « juste prix » de l'invention, apprécié lors de la délivrance du brevet.

Les modalités de paiement de ce juste prix doivent faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et l'auteur individuel (ou collectif) de l'invention.

Article 10.107 | Inventions non brevetées

Les inventions non brevetables ou non brevetées ainsi que les suggestions formulées par un salarié, utilisées dans l'entreprise et permettant notamment une amélioration sensible de la production ou de la productivité, ou une économie de coût de production, font l'objet de primes à définir dans le même esprit que les évaluations forfaitaires effectuées lors d'une délivrance du brevet.

Article 10.201 | Obligation de confidentialité

L'employeur se réserve le droit de prendre toutes mesures qu'il estimera utiles pour se protéger contre toute concurrence illicite notamment contre la divulgation de secrets de fabrication et commerciaux.

Chapitre XI Congés

Article 11.101 | Durée

Le droit aux congés payés est calculé sur la base de 2 jours et demi par mois de travail effectif exprimé en jours ouvrables. Pour une période de référence complète, le congé total est donc de 30 jours ouvrables.

Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 3141-3 du code du travail, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des périodes mentionnées au 7° de l'article L. 3141-5 est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10.

Article 11.102 | Complément de congé non payé

Les salariés ayant au moins six mois de présence dans l'entreprise au 1^{er} juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée légale des congés payés précisée à l'article 11.101.

Article 11.103 | Période de prise des congés (hors 5^e semaine)

La période normale de prise des congés payés s'ouvre le 1^{er} mai et se termine le 31 octobre.

Au cas où les congés seraient pris par roulement, la fixation du roulement est faite après avis du comité social et économique, compte tenu des besoins de la production, de la situation de famille du bénéficiaire et de son ancienneté dans l'entreprise.

L'ordre et la date des départs sont portés à la connaissance du personnel par affichage ou tout autre moyen écrit, au moins un mois avant la période prévue. Lorsque, pour répondre à des nécessités de service constatées, une partie du congé principal est prise en dehors de la période prévue ci-dessus, la durée totale de ce congé est allongée conformément à la loi.

Article 11.104 | Cinquième semaine

La cinquième semaine ainsi que les congés d'ancienneté (voir les articles 22.101, 28.101 et 34.101 des parties complémentaires) sont payés comme le congé principal. Les modalités de prises de ces congés sont précisées au niveau des entreprises ou établissements selon les dispositions de principe suivantes :

- ils sont attribués à des dates compatibles avec les besoins de la production, du service, et les nécessités commerciales, et en sucrerie en dehors des périodes de fabrication ;
- ils ne sont pas accolés au congé principal, sauf accord particulier ;
- ils peuvent se situer à l'intérieur ou en dehors de la période normale de congés payés définie à l'article 11.103 ;
- ils n'ouvrent pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus par les dispositions du code du travail.

La cinquième semaine peut être attribuée de façon fractionnée après consultation du comité social et économique.

Article 11.105 | *Congé pour soigner un enfant malade*

En cas de maladie, dûment justifiée d'un enfant, l'un des parents, mère ou père de famille peut s'absenter pendant une période d'un mois au maximum. Ces absences ne sont pas payées, mais les personnes en cause réintègrent leur emploi à leur retour. Les employeurs pourvoient éventuellement au remplacement de ces salariés par du personnel temporaire. Cette période d'absence est assimilée à un temps de travail pour fixer la durée des congés payés, mais non pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Article 11.106 | *Compte épargne-temps*

Le compte épargne-temps peut être ouvert à la double condition qu'il existe :

- un accord d'entreprise conclu à partir des textes légaux et réglementaires qui définissent les conditions de sa mise en place ;
- une démarche volontaire du salarié.

Il permet au salarié de capitaliser des jours de repos non pris et/ou des éléments de salaire afin de bénéficier d'un congé rémunéré, d'une rémunération immédiate ou différée.

Bénéficiaires

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail ayant au moins un an d'ancienneté.

Alimentation et utilisation du compte épargne-temps

Les sources d'alimentation du compte épargne-temps, ainsi que l'utilisation des droits disponibles, sont définies par accord d'entreprise, intégrant tout ou partie des dispositions suivantes :

Sources d'alimentation :

- à l'initiative du salarié :
 - tout ou partie du congé excédant la durée de 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés) par an, notamment ;
 - les congés d'ancienneté ou repos pour âge de la convention collective ;
 - les droits à congés payés pouvant légalement être reportés ;
 - une partie des repos éventuellement issus de la réduction collective de la durée du travail utilisable à l'initiative du salarié, ou acquis au titre du repos compensateur ;
 - les heures effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait,
- à l'initiative de l'employeur :

les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail, lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient ;
- abondement par le salarié :

tout ou partie des sommes perçues par le salarié en sus de sa rémunération de base à condition que les accords d'entreprise le prévoient (intéressement, participation, etc.).

Modalité de gestion du compte

Chaque accord d'entreprise devra prévoir les modalités de gestion du compte, notamment pour permettre la conversion correspondante (jours/ €) au moment de l'utilisation des droits (en cours ou en fin de contrat de travail).

Utilisation des droits :

Pour rémunérer des absences : en sucrerie, les droits disponibles sont utilisés en dehors des périodes de fabrication, pour indemniser tout ou partie d'un congé :

- dans le cadre de la prévision d'un départ en retraite, soit pour une formation à la préparation à la retraite, soit pour une anticipation de la date de cessation du contrat de travail.

Le délai de prévenance de la hiérarchie est fixé à trois mois minimum dès lors que la prise de congés épargnés est égale ou supérieure à 15 jours. En cas de cumul avec le dispositif de départ anticipé visé à l'article 15.201 de la présente convention collective, ce délai de prévenance ne peut être inférieur à celui correspondant à ce dispositif ;

- lors de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant (congé d'adoption, congé parental) ;
- à l'occasion de la création d'une entreprise ;
- pour un congé sabbatique ;
- pour participer à une mission hors de France (congé de solidarité international) ;
- en compensation des heures non travaillées du fait d'un passage à temps partiel ;
- pour indemniser des temps de formation effectués en dehors du temps de travail effectif.

L'utilisation du congé épargné est assimilée à une période de travail effectif.

Le CET peut être mobilisé conformément aux cas d'utilisation prévus par le code du travail notamment :

Pour constituer une épargne :

- alimentation d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises existant ;
- rachat de cotisations d'assurance vieillesse.

Il est en effet bien convenu que le compte épargne-temps a pour seule vocation à gérer et à épargner du temps, non de l'argent.

Clôture du compte

Le compte épargne-temps peut être clos en cas de rupture du contrat de travail.

Transfert des droits

En cas de mutation d'un salarié d'une entreprise sucrière dans laquelle il détient un compte épargne-temps, vers une autre entreprise de la profession qui, par ailleurs, a mis en œuvre un accord compte épargne-temps, les droits acquis au titre de son compte épargne-temps peuvent être transférés de l'entreprise de départ vers l'entreprise d'accueil. Dans l'hypothèse où le transfert des droits ne serait pas possible, l'entreprise de départ verse au salarié une indemnité correspondant à la totalité des droits acquis au titre du compte épargne-temps.

Repos supplémentaires, fêtes légales, absences autorisées

Article 11.201 | *Repos supplémentaire pour âge*

Sous réserve d'une ancienneté dans la profession de cinq ans, des repos supplémentaires pour âge sont acquis dès le lendemain de l'anniversaire, selon la règle ci-dessous :

- 1 jour à 50 ans révolus ;
- 2 jours à 57 ans révolus ;
- 3 jours à 60 ans révolus ;
- 5 jours à 62 ans révolus.

Les repos supplémentaires pour âge sont, en sucrerie, pris en intercampagne et payés au tarif de base du salaire d'intercampagne.

Ces repos doivent être effectivement pris selon les modalités de l'article 11.104 de la présente convention.

Article 11.202 | *Absence pour événements familiaux*

Outre les dispositions légales, qui n'exigent aucune ancienneté, mais sans qu'il y ait cumul avec celles-ci, les salariés, pour leur éviter une perte de salaire, bénéficient après trois mois de

présence dans l'entreprise, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, sauf si ceux-ci surviennent pendant les congés payés ou pendant une période d'arrêt de travail, d'une autorisation exceptionnelle d'absence exprimée en jours ouvrés de :

- quatre jours pour le mariage ;
- quatre jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- trois jours pour le décès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs ;
- deux jours pour le mariage d'un enfant ;
- trois jours pour le décès du père, de la mère, du conjoint/concubin/partenaire pacsé d'un enfant, d'un beau-parent, d'un frère ou d'une sœur ;
- deux jours pour le décès du conjoint d'un enfant ;
- douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq 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 vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- un jour pour le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-parent ;
- trois jours, pour chaque naissance. 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 ;
- trois jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- dix jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération : ils sont payés au tarif de base du salaire (campagne ou intercampagne) de l'intéressé et sont assimilés à du temps de travail effectif.

En dehors des cas ci-dessus, les salariés peuvent demander à s'absenter une journée, en apportant les justifications d'un événement familial précis et important, intéressant un ascendant, un descendant ou un collatéral. Ce jour d'absence est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel mais ne donne pas lieu à rémunération.

Article 11.203 | Fêtes légales

Les jours de fête légale chômée sont payés aux salariés qui ont été présents au travail les jours de travail précédant et suivant la journée indemnisée, sauf absence autorisée par l'employeur.

Sous réserve des dispositions particulières concernant les jours fériés situés pendant la période de fabrication en sucrerie et sous la condition de l'alinéa 1 du présent article, les modalités de rémunération et récupération éventuelle de ces journées, sont les mêmes que pour le 1^{er} mai.

Les jours de fêtes légales tombant pendant les repos et les congés payés pris par l'intéressé, s'ajoutent dans ce cas à la durée de ces repos et congés.

Chapitre XII Formation et orientation professionnelles tout au long de la vie

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 12.101 | Généralités

La formation professionnelle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Conformément à la loi toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération comme s'il avait travaillé.

Les dispositions des accords interbranches applicables peuvent également disposer que certains types d'actions de formation sont effectuées durant le temps de travail.

Article 12.102 | Budget

Toutes les entreprises relevant de la présente CCN sont tenues de verser la CUFPA au taux légal qui leur est applicable en fonction de leur taille et de la région dans laquelle elles sont implantées ainsi que la contribution conventionnelle prévue par l'accord interbranche applicable. Les entreprises concernées par cet effort financier pourront recevoir l'assistance du SNFS pour la mise en œuvre des aides de l'État prévues pour le développement de la formation et de l'alternance lorsqu'elles existent ou des dispositifs mis en place par OCAPIAT, opérateur de compétence agréé pour le champ.

Article 12.103 | Adhésion à un opérateur de compétence

Les parties rappellent qu'elles sont signataires de l'accord du 18 décembre 2018 et qu'elles relèvent par conséquent de l'OPCO « OCAPIAT ».

Article 12.104 | Programme pluriannuel de formation

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention élaborent un programme pluriannuel, de préférence triennal, de formation en tenant compte de la nature et de l'ordre de priorité des actions de formation, tels qu'ils permettent de concourir à une meilleure promotion de l'adaptation, du développement et du perfectionnement permanent des connaissances des salariés.

Dans ce cadre les entreprises continueront d'intégrer les formations débouchant sur des diplômes ou des titres homologués, notamment à travers les certificats de qualification professionnelle dits « harmonisés ».

Les entreprises veilleront particulièrement à ce que des attestations de fin de stage soient effectivement remises aux salariés afin d'assurer une traçabilité de leur parcours de formation.

Article 12.105 | Réunions du comité social et économique

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, dans le cadre du programme pluriannuel de l'entreprise, le comité social et économique délibère sur le plan annuel de formation de l'entreprise et est tenu informé de sa réalisation.

À cet effet le chef d'entreprise communique aux membres du comité social et économique ainsi qu'aux membres de la commission formation lorsqu'elle existe, un mois avant la première réunion, l'ensemble des documents prévus par les dispositions légales et réglementaires, notamment le projet de plan de formation et le bilan de la formation précédemment réalisée.

Lors de la deuxième réunion, le chef d'entreprise apporte les éléments de réponse aux questions qui lui auraient été posées lors de la première réunion.

Article 12.106 | Commission de formation

Pour préparer dans les meilleures conditions ses délibérations, le comité social et économique oriente les travaux de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de telle sorte que celle-ci puisse y contribuer efficacement.

La commission lui rend compte du déroulement et des résultats de ses travaux, concourt à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation, en particulier des salariés les moins qualifiés et favorise l'expression de leurs besoins pour une prise en considération dans le plan de développement des compétences.

Le temps passé par les membres de la commission de formation, qui ne seraient pas membres du comité social et économique, aux réunions de cette commission consacrée à l'examen du plan de développement des compétences leur est payé comme temps de travail.

Article 12.107 | Bilan de formation

Dans le cadre de la réunion annuelle de la commission paritaire nationale d'information économique, de l'emploi et de la formation (COPANIEF), le SNFS présente le bilan global des actions de formation de l'année précédente et les orientations en la matière pour la profession sucrière.

Ce bilan comporte des indications sur les masses financières engagées, la répartition des stages suivis selon les différents dispositifs en vigueur.

Article 12.108 | Validation des certificats de qualification professionnelle

Afin de faciliter le développement des certificats de qualification professionnelle, les partenaires sociaux conviennent du processus de validation joint en annexe VII.

Formation et insertion professionnelle des jeunes

Article 12.201 | Emploi des jeunes

L'essor de la formation selon un rythme d'alternance est l'une des conditions nécessaires à la réussite d'une meilleure insertion des jeunes dans la vie professionnelle.

La branche professionnelle sucre s'est appuyée, en la matière, sur deux axes :

- le SNFS s'engage à soutenir la politique d'embauche en alternance conduite par les entreprises en faveur des jeunes, de telle sorte que ces contrats représentent au minimum 4 % des salariés de chaque société, l'effectif étant calculé en équivalent temps plein.

Ce taux est ramené à 3 % pour les entreprises ou établissements dont l'environnement ne serait pas compatible avec une telle obligation (absence d'établissement de formation proche du site ou dont les domaines de formation ne seraient pas adaptés, absence de moyens de transport en commun, capacité d'accueil du site) ;

- soucieux d'une implication accrue dans le système d'apprentissage, le SNFS a été signataire de l'accord du 19 septembre 2025 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire.

Les organisations syndicales sont associées à la mise en œuvre de ce dispositif.

Article 12.202 | Jeunes sous contrat de formation en alternance

Lorsqu'une entreprise envisage d'engager des jeunes sous contrat au titre d'une formule légale d'alternance, elle informe et consulte son comité social et économique dont l'avis motivé figure au procès-verbal de la réunion, sur les orientations générales de sa politique en matière d'insertion des jeunes.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité social et économique et à la commission formation du comité social et économique, le bilan des actions qui auront été menées, le cas échéant, dans le cadre de l'insertion des jeunes.

Article 12.203 | Tutorat

Les jeunes accueillis dans les entreprises ou les établissements au titre d'une formule légale d'alternance seront, pendant la durée du contrat dans l'entreprise ou l'établissement, suivis par un tuteur désigné par l'entreprise ou l'établissement, dans les conditions fixées par l'accord interbranches alimentaires du 19 septembre 2025.

Ce tuteur est un salarié qualifié de l'entreprise, susceptible d'être choisi dans toutes les catégories professionnelles, en fonction de ses aptitudes pédagogiques, renforcées en tant que de besoin par une formation adaptée.

En liaison avec les différents services concernés de l'entreprise, il participe aux actions d'insertion des jeunes, et à ce titre il aide les services compétents :

- en accueillant les jeunes et en dressant un bilan de leurs acquis professionnels permettant la mise en œuvre d'une formation adaptée ;
- en suivant les travaux qu'ils effectuent dans l'entreprise, en les conseillant et en veillant au respect de leur emploi du temps ;
- au terme du contrat, en dressant le bilan des acquis professionnels et en établissant l'attestation mentionnant ces acquis.

Ce tuteur facilite par ailleurs la liaison avec l'organisme ou sa structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du jeune.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des jeunes.

Article 12.204 | Congés de formation des jeunes de moins de 25 ans

La priorité sera donnée aux actions de formation aux métiers exercés dans la profession sucrière, compte tenu de l'état actuel des technologies et de leurs évolutions prévisibles.

Pour tenir compte des dispositions relatives aux qualifications, l'accent sera mis sur les formations débouchant sur des qualifications normalisées telles qu'elles peuvent être définies par le répertoire opérationnel des métiers et emploi (ROME).

Avant de participer à un stage que son employeur lui demande de suivre, tout salarié peut lui demander si cette formation est susceptible d'avoir une influence sur l'évolution de sa carrière.

Article 12.205 | Développement et orientation de la formation et de l'emploi

La commission paritaire nationale d'information économique, de l'emploi et de la formation (COPANIEF) élabore des recommandations pour la commission sectorielle paritaire du secteur alimentaire d'OCAPIAT. Dans le cadre de l'évolution des métiers et des qualifications dans la profession, elle pourra faire des propositions en matière de développement, d'orientation de la formation et de l'emploi dans la branche, notamment en faveur :

- des jeunes et de leurs conditions d'insertion dans la vie professionnelle ;
- de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.

Orientation professionnelle tout au long de la vie

Article 12.301 | Examen psychotechnique

Dans le cas où un salarié en activité est amené à passer un examen psychotechnique, le résultat lui est communiqué.

Article 13.101 | Principes généraux

Le management de la sécurité repose sur des points clés fondamentaux.

Ainsi, les signataires de la présente convention adhèrent aux trois valeurs essentielles suivantes liées :

- à la personne : le chef d'entreprise, l'encadrement et l'ensemble des salariés sont concernés individuellement et collectivement par cette démarche visant à préserver la santé et la sécurité au travail ;
- à la transparence : des objectifs clairement définis et connus de tous sont arrêtés afin d'améliorer la santé et la sécurité au travail. En agissant au quotidien conformément à ses engagements le chef d'entreprise et l'encadrement acceptent de partager une culture orientée vers la santé et la sécurité des salariés. Ils s'engagent dans la démarche, s'impliquent dans sa mise en œuvre et affectent les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs définis ;
- au dialogue social : la démarche retenue doit privilégier le dialogue social, permettant ainsi d'impliquer les salariés et leur encadrement, les instances représentatives du personnel notamment à travers les missions dévolues au comité social et économique, à la commission santé sécurité et conditions de travail et à la médecine du travail.

Article 13.102 | Intégration de la prévention des risques professionnels dans la formation des salariés

1. Sensibilisation et formation des salariés

Une réflexion doit être conduite en continu en partenariat avec AFISUC afin de mesurer l'intérêt d'intégrer dans les formations de base professionnelles, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le résultat de cette réflexion est présenté lors de la réunion annuelle de la commission d'information et d'échange sur la santé et la sécurité.

2. Amélioration de la connaissance des postes de travail

Lors de leur embauche, quelle que soit la nature de leur contrat, les salariés de l'industrie sucrière sont sensibilisés et formés à la sécurité relative à :

- leur environnement général et les règles communes de sécurité dans l'établissement (par exemple, voies de circulation) et aux risques spécifiques en campagne (par exemple, circulation intensive des véhicules de transport) ;
- leur poste de travail et leur activité particulière, notamment l'utilisation de produits spécifiques ;
- l'utilisation des équipements de protection individuelle mis à leur disposition,

ceci par tout moyen au choix des entreprises dans le cadre de leur management de la sécurité.

Une amélioration significative de la sécurité, ne peut pas être obtenue uniquement par la meilleure connaissance des risques et des manières de les contrôler. La formation doit concourir à faire prendre conscience que la sécurité doit être, avant tout, la préoccupation de chacun et être vécue activement afin d'anticiper et de prévenir les risques, liés tant à l'activité des entreprises qu'au comportement humain.

Article 13.103 | Actions de prévention : animation de la sécurité dans les entreprises/établissements

Chaque direction d'entreprise/établissement s'engage à désigner un ou plusieurs salariés compétents en matière de santé et sécurité, notamment un animateur sécurité, interlocuteur spécifique sur les problèmes de santé et de sécurité (prévention, suivi des accidents du travail, plans de prévention et de formation) dans le respect des articles L. 4644-1 et R. 4644-1 du code du travail.

Il participe à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise ou de l'établissement en matière de santé et de sécurité en parfaite coopération avec les membres du comité social et économique et notamment avec ceux de la commission santé sécurité et conditions de travail.

Article 13.104 | Passeport prévention

Chaque salarié disposera d'un passeport prévention. Celui-ci sera alimenté par l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Article 13.105 | Conditions de travail

Les signataires de la présente convention réaffirment que les conditions de travail doivent être prises en compte comme éléments connexes de la santé et de la sécurité des salariés. À cet effet, une attention toute particulière sera portée sur :

- l'organisation du travail, (la polyvalence, les rotations de postes, les horaires, les cadences, etc.) ;
- l'environnement physique du travail (tel que le bruit, l'éclairage, les vibrations, le froid, la chaleur, etc.) ;
- l'aménagement des postes de travail (ergonomie du poste, maintenance, etc.) ;
- les caractéristiques des salariés (sexe, âge, formation, handicap, etc.) ;
- les caractéristiques des produits utilisés (contraintes, dangerosité, protection, etc.).

Article 13.106 | Travaux neufs

L'amélioration de la sécurité nécessite que la prévention des risques professionnels soit prise en compte dès la conception des installations afin d'éviter ainsi des situations insatisfaisantes et difficilement réversibles.

C'est pourquoi, la sécurité et les conditions de travail font partie des éléments intégrés dans les dossiers liés aux travaux neufs, notamment par des démarches multicritères reposant sur la réduction des risques de circulation dans l'entreprise, des risques physiques et chimiques, des risques liés aux flux de matières et aux manutentions tout en maintenant l'efficience et la qualité.

Article 13.107 | Évaluation des risques

L'évaluation des risques, telle qu'elle a été rendue obligatoire par la loi du 31 décembre 1991 permet de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel ils travaillent.

Les mesures qui en découlent ont notamment pour but de :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;

- adapter le travail à l’homme, en particulier en ce qui concerne les postes de travail, le choix des équipements de travail et les méthodes de travail ;
- tenir compte de l’état d’évolution de la technique ;
- planifier la prévention en intégrant la technique, l’organisation du travail, les relations sociales, les facteurs ambiants ;
- donner la priorité aux mesures de protection collective sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Les résultats de cette évaluation des risques sont transcrits dans un « document unique » tel que prévu par l’article L. 4121-3-1 du code du travail. Ce document est mis à jour au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d’aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Les entreprises respectent la démarche mise en œuvre au niveau de la profession :

- en faisant l’inventaire des dangers ;
- en évaluant l’exposition des salariés face à ces dangers.

À partir de la liste des dangers, il y a lieu de mesurer pour chaque poste de travail, son degré d’exposition, c’est-à-dire le niveau de contact susceptible d’interférer avec la santé et la sécurité du salarié, en fonction de la présence ou non des protections collectives ou individuelles.

À ce niveau différentes méthodes peuvent être utilisées au choix des entreprises en fonction de leur management de la sécurité :

- en estimant le risque : c’est la probabilité que le risque survienne 1 fois par jour, 1 fois par mois, etc. ;
- en estimant le critère de gravité :
 - réversible ou irréversible ;
 - le nombre de salariés concernés.

Cette estimation fait l’objet d’une échelle d’appréciation pour chaque risque identifié, différentes méthodes pouvant être utilisées permettant un classement allant des risques non significatifs aux risques réellement significatifs.

Ce diagnostic permet de déterminer, avec le comité social et économique et la commission santé sécurité et conditions de travail, les mesures de prévention à mettre en œuvre ainsi que la formation et l’information des salariés en matière de santé et de sécurité au travail.

Article 13.108 | *Rôle des instances représentatives du personnel*

Le management de la santé et de la sécurité au travail implique que tous les salariés soient les acteurs permanents de la prévention mise en œuvre dans le cadre de la politique arrêtée par l’entreprise.

Les lois et règlements ont reconnu des missions spécifiques aux instances représentatives du personnel, notamment dans le cadre du comité social et économique et de la commission santé sécurité et conditions de travail.

À ce titre, les instances représentatives du personnel sont impliquées dans les politiques de prévention des risques professionnels et contribuent activement à promouvoir la prévention dans l’entreprise ou l’établissement.

Article 14.101 | *Maintien de salaire*

Les conditions dans lesquelles sont maintenus les salaires des salariés dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie, accident, maternité, conformément aux dispositions générales des articles 6.304, 6.305 et 6.306 sont les suivantes :

- a) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :
 - 100 % pendant 1 mois et demi (1,5 mois) d'absence ;
 - 75 % pendant le mois et demi (1,5 mois) d'absence suivant.
- b) Après 5 ans de présence dans l'entreprise :
 - 100 % pendant les 2 premiers mois d'absence ;
 - 75 % pendant les 2 mois suivants d'absence.
- c) Après 10 ans de présence dans l'entreprise :
 - 100 % pendant les 3 premiers mois d'absence ;
 - 75 % pendant les 3 mois suivants d'absence.
- d) Après 15 ans de présence dans l'entreprise :
 - 100 % pendant les 4 premiers mois d'absence ;
 - 75 % pendant les 4 mois suivants d'absence.

En cas de maladie, prise en charge à 100 % par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole, les conditions ci-dessus sont remplacées, sous la condition de présence dans l'entreprise d'au moins 6 mois par :

- 100 % pendant les 4 premiers mois d'absence ;
- 75 % pendant les 4 mois suivants d'absence.

En cas de maternité, le maintien des salaires à 100 % s'applique pendant toute la durée du congé de maternité indemnisé comme tel par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole.

En cas de maladie prolongée au-delà des délais conventionnels d'indemnisation ci-dessus, une garantie de ressources est assurée dans les conditions prévues aux articles 14.102 à 14.106 de la présente convention. Une garantie de ressources est assurée, en application du présent chapitre, en faveur des salariés en maladie prolongée bénéficiaires des dispositions de l'article 14.101 de la présente convention. Elle joue au-delà des périodes d'indemnisation prévues aux articles ci-dessus, et sous réserve d'une ancienneté dans la profession minimale d'un an.

L'ancienneté dans la profession d'un an (ramenée à six mois lorsque le salarié est atteint d'une maladie prise en charge à 100 % par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole) s'apprécie au premier jour de l'arrêt maladie initial.

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage (hors faute lourde), les anciens salariés conservent le bénéfice des garanties de la couverture complémentaire prévoyance appliquée dans leur ancienne entreprise, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite maximale de douze mois.

Le bénéfice de ce maintien est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez leur employeur.

Cette durée ne peut en aucun cas modifier en les augmentant les durées telles que figurant aux articles 6.304, 6.305 et 6.306.

Article 14.102 | Bénéficiaires

Une garantie de ressources est assurée, en application du présent chapitre, en faveur des salariés en maladie prolongée bénéficiaires des dispositions de l'article 14.101 de la présente convention. Elle joue au-delà des périodes d'indemnisation prévues aux articles ci-dessus, et sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans la profession.

L'ancienneté dans la profession d'un an (ramenée à six mois lorsque le salarié est atteint d'une maladie prise en charge à 100 % par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole) s'apprécie au premier jour de l'arrêt maladie initial.

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage (hors faute lourde), les anciens salariés conservent le bénéfice des garanties de la couverture complémentaire prévoyance appliquée dans leur ancienne entreprise, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite maximale de 12 mois.

Le bénéfice de ce maintien est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez leur employeur.

Cette durée ne peut en aucun cas modifier en les augmentant les durées telles que figurant aux articles 6.304, 6.305 et 6.306.

Article 14.103 | Montant et calcul de la garantie

La garantie couvre 65 % du salaire brut. Elle est mise en œuvre à compter de la fin d'une période de neuf mois d'absence continue.

Salaire brut de référence : c'est le salaire moyen des douze mois ayant précédé le dernier arrêt de travail. En cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident du travail durant les douze mois de référence, ce salaire est reconstitué comme si l'intéressé était resté constamment au travail. Ce salaire est ensuite actualisé suivant l'augmentation générale des salaires dans la profession.

La pension versée en application du contrat visé à l'article ci-après est actualisée ensuite suivant les indices retenus par ledit contrat.

La garantie de 65 % du salaire brut défini comme il est dit ci-dessus est un complément aux prestations en espèces de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole. En aucun cas, elle ne saurait aboutir à une indemnisation globale supérieure à 65 % du salaire brut.

À partir du moment où cette garantie est mise en œuvre, elle s'applique rétroactivement à compter de la fin de la période d'indemnisation prévue à l'article 14.101 de la présente convention. Elle est versée jusqu'à la fin de l'attribution des prestations en espèces par les organismes ci-dessus au titre de la maladie concernée, et au plus tard jusqu'à la décision de la caisse primaire d'assurance maladie ou de la mutualité sociale agricole classant le salarié garanti dans la 2^e ou la 3^e catégorie de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Article 14.104 | Contrat d'assurance

Sous réserve de l'article 14.106 chaque entreprise de la profession conclut un ou plusieurs contrats ne comportant pas de période probatoire, et assurant à l'ensemble du personnel la garantie-maladie prolongée auprès d'un organisme de prévoyance, d'une mutuelle, ou d'une compagnie d'assurance notoirement solvable.

Dans tous les cas, la prise en charge est opérée par l'assureur sans contrôle médical.

Le contrat visé au premier alinéa du présent article doit être un contrat selon la technique dite de « capitaux de couverture » : en cas de résiliation du contrat pour quelque cause que ce soit, les rentes continueront à être assurées à leurs bénéficiaires, avec indexation.

L'employeur consulte les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (ou l'établissement) ou le comité social et économique sur les termes du contrat d'assurance-maladie prolongée préalablement à sa signature.

La résiliation ou le non-renouvellement du contrat par une entreprise sont sans effets sur la poursuite de la revalorisation des rentes ou pensions en cours de service. L'entreprise qui compte procéder à un changement d'organisme assureur, devra dans la négociation du nouveau contrat organiser le maintien de cette garantie.

Article 14.105 | Financement de la garantie-maladie prolongée

La cotisation s'appliquant à la part du salaire inférieure ou égale à la moitié du plafond de la sécurité sociale est prise en charge par l'employeur.

La cotisation s'appliquant à la part du salaire supérieure à la moitié du plafond de la sécurité sociale, est prise en charge à 50 % par l'employeur, et à 50 % par les salariés.

Article 14.106 | Avantages antérieurement acquis. Cumul

En aucun cas, les régimes de prévoyance existant dans les entreprises ne peuvent être moins favorables que celui institué par le présent chapitre.

Les dispositions du présent chapitre ne sauraient se cumuler avec celles de même nature qui résulteraient de décisions légales ou réglementaires, d'accords interprofessionnels, ou d'initiatives locales quels qu'en soient l'appellation, le motif ou la cause.

Toutefois, les parties conviennent de se rencontrer pour examiner l'incidence d'éventuelles décisions sur les clauses du présent chapitre.

Garantie en cas d'invalidité

Article 14.201 | Bénéficiaires

Une garantie de ressources est assurée, en application du présent chapitre, aux invalides ayant été classés par une décision de leur caisse primaire d'assurance-maladie ou de la mutualité sociale agricole dans la 2^e ou 3^e catégorie de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 742.2 et suivants du code rural, et attributaires à ce titre d'une pension d'invalidité.

En sont bénéficiaires par assimilation les accidentés du travail absolument incapables d'exercer une profession quelconque et dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 66 %.

En outre, pour en bénéficier, les salariés doivent être inscrits à l'effectif sans interruption depuis au moins six mois avant le dernier arrêt pour maladie ou accident du travail.

Article 14.202 | Montant et calcul de la garantie

La garantie couvre 65 % du salaire brut tel que défini à l'article 14.103 ci-dessus.

La pension versée en application du contrat visé à l'article ci-après est actualisée ensuite suivant les indices retenus par ledit contrat.

La garantie de 65 % du salaire brut défini comme il est dit ci-dessus est un complément aux prestations en espèces de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole. En aucun cas, elle ne saurait aboutir à une indemnisation globale supérieure à 65 % du salaire brut.

Elle est versée au plus tard jusqu'à la liquidation de la retraite.

Article 14.203 | Contrat d'assurance

Sous réserve de l'article 14.205 ci-après, chaque entreprise de la profession conclut un ou plusieurs contrats dans les conditions identiques à celles figurant à l'article 14.104.

La résiliation ou le non-renouvellement du contrat par une entreprise sont sans effets sur la poursuite de la revalorisation des rentes ou pensions en cours de service. L'entreprise qui compte procéder à un changement d'organisme assureur, devra dans la négociation du nouveau contrat organiser le maintien de cette garantie.

Article 14.204 | Financement de la garantie invalidité

La cotisation s'appliquant à la part du salaire inférieure ou égale à la moitié du plafond de la sécurité sociale est prise en charge par l'employeur.

La cotisation s'appliquant à la part du salaire supérieure à la moitié du plafond de la sécurité sociale, est prise en charge à 50 % par l'employeur, et à 50 % par les salariés.

Article 14.205 | Cumul

En aucun cas, les régimes de prévoyance existant dans les entreprises ne peuvent être moins favorables que celui institué par le présent chapitre.

Les dispositions du présent chapitre ne sauraient se cumuler avec celles de même nature qui résulteraient de décisions légales ou réglementaires, d'accords interprofessionnels, ou d'initiatives locales quelles qu'en soient l'appellation, le motif ou la cause.

Garantie en cas de décès

Article 14.301 | Garantie en cas de décès d'un salarié

Les entreprises sucrières sont tenues de faire bénéficier leurs salariés d'une garantie de rente de conjoint dans les conditions ci-après et précisées dans une convention conclue pour son application entre l'entreprise et un organisme de prévoyance.

Les entreprises sucrières ayant souscrit un contrat ne sont pas tenues de le modifier auprès de l'organisme assureur, à la condition que les prestations soient mises au niveau des garanties prévues en application de la présente convention collective.

En aucun cas, les régimes de prévoyance existant dans les entreprises ne peuvent être moins favorables que celui institué par le présent accord.

En cas de décès d'un salarié, son conjoint a droit aux prestations ci-après :

- une rente temporaire : elle est constituée à partir des points de retraite que le salarié a acquis pendant son activité. Elle est versée au conjoint survivant en attendant qu'il perçoive la pension de réversion de la caisse de retraite complémentaire ;

Elle est égale à 60 % des droits de retraite acquis par le salarié au moment de son décès auprès du régime Agirc-Arrco ;

- une rente viagère calculée à partir des points de retraite que le salarié aurait acquis s'il avait travaillé jusqu'à son 65^e anniversaire.

Elle est égale à 60 % des droits de retraite au taux de 6 % que le salarié aurait constitués de la date de son décès à celle à laquelle il aurait atteint 65 ans.

Ces deux rentes sont majorées de 10 % par enfant à charge.

Par ailleurs, les orphelins de père et de mère perçoivent une rente temporaire jusqu'à l'âge de 21 ans, ou 25 ans s'ils poursuivent leurs études ou sont en apprentissage.

Si le salarié devient invalide et qu'il est classé en 3^e catégorie par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole, un capital égal à 60 % du salaire annuel brut peut lui être versé par anticipation. Ce versement met fin à la garantie décès.

La résiliation ou le non-renouvellement du contrat par une entreprise sont sans effets sur la poursuite de la revalorisation des rentes ou pension en cours de service. L'entreprise qui compte procéder à un changement d'organisme assureur, devra dans la négociation du nouveau contrat organiser le maintien de cette garantie.

Complémentaire frais de santé

Article 14.401 | *Frais de santé*

Outre les dispositions qui précèdent, les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective ont accès à un contrat permettant d'apporter une couverture complémentaire pour les frais de santé, proposé par l'entreprise ou l'établissement et/ou le comité social et économique. Il est souscrit auprès d'un organisme de prévoyance ou d'une compagnie d'assurance ou d'une mutuelle.

Le financement de la garantie complémentaire frais de santé est assuré par une cotisation dont le financement est pris en charge à 60 % au moins par l'employeur.

Ce contrat devra respecter la norme des contrats « responsables » telle que définie par la législation en vigueur.

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage (hors faute lourde), les anciens salariés conservent le bénéfice des garanties de la couverture complémentaire prévoyance appliquée dans leur ancienne entreprise, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite maximale de douze mois.

Le bénéfice de ce maintien est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez leur employeur.

Chapitre XV Retraite et garanties de fin de carrière. Indemnités de licenciement

Retraite

Article 15.101 | *Bénéficiaires*

À partir de l'âge légal de départ à la retraite, tout salarié qui bénéficie d'une pension de retraite de sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole peut, à la date de la liquidation de ses allocations de retraite, bénéficier de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'annexe X de la présente convention.

Article 15.102 | *Départ volontaire à la retraite*

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait pour un salarié de quitter volontairement son emploi pour bénéficier d'une pension de retraite.

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit à l'indemnité de départ à la retraite prévue aux articles 15.104, 23.101, 23.102, 29.101, 29.102, 36.101 à 36.102 de la présente convention.

Article 15.103 | Mise à la retraite

Lorsqu'un salarié atteint l'âge de mise à la retraite permis par la loi et remplit les conditions pour bénéficier de la retraite au taux plein, l'employeur a la possibilité de rompre son contrat de travail par une décision de mise à la retraite dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans ce cas, le salarié perçoit une indemnité de départ dont le montant est au moins égal au plus important de celui des deux montants ci-après :

A. Le montant de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'annexe X de la présente convention, sur des bases prévues à l'article 15.301 alinéas 2, 3 et 4 de la présente convention.

B. Le montant de l'indemnité légale de licenciement.

Article 15.104 | Indemnité de départ à la retraite

Hormis le cas de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur prévu à l'article ci-dessus :

- quel que soit l'âge du salarié à son départ, dès lors qu'il a atteint l'âge légal de départ à la retraite ;
- ou en cas d'âge inférieur, selon les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires qui lui permettent de liquider sa retraite à taux plein,

une indemnité de départ à la retraite lui est versée à la date de la rupture du contrat de travail en fonction de l'ancienneté dans la profession acquise à la date de cet événement,

Les dispositions du présent article sont adaptées par les articles 23.101, et 23.102, 29.101 et 29.102, 36.101 et 36.102 de la présente convention aux différentes catégories de salariés.

Le conjoint survivant d'un salarié décédé au moins trois ans après l'âge légal de départ à la retraite bénéficie de 50 % de l'indemnité de départ à la retraite dont aurait bénéficié le salarié décédé.

Article 15.105 | Cotisation

La cotisation Agirc-Arrco est répartie entre l'employeur et les salariés conformément aux dispositions légales.

Article 15.106 | Dispositions relatives aux différentes catégories de salariés

Les dispositions du présent chapitre sont adaptées par les articles 23.101 et 23.102, 29.101 et 29.102, 36.101 et 36.102, de la présente convention aux différentes catégories de salariés.

Dispense d'activité avant retraite

Article 15.201 | Travail en équipes alternantes avec poste de nuit toute l'année

Constatant la pénibilité du travail en équipes alternantes avec poste de nuit toute l'année pour les salariés, il est convenu d'accorder à ceux qui le souhaitent une possibilité de dispense d'activité par rapport à la date possible de liquidation de leur retraite, obligatoires et complémentaires, selon le barème ci-après :

- pour les salariés ayant occupé un poste en équipes alternantes avec poste de nuit toute l'année pendant 30 années ou plus, il est accordé un congé spécifique de 2 jours par année leur permettant un départ anticipé de 60 jours ou plus ;
- pour les salariés ayant occupé un poste en équipes alternantes avec poste de nuit toute l'année pendant une durée comprise entre 20 et 29 années, il est accordé un congé spécifique de 1,5 jours par année leur permettant un départ anticipé de 30 à 44 jours ;

- pour les salariés ayant occupé un poste en équipes alternantes avec poste de nuit toute l'année pendant une durée comprise entre 10 et 19 années, il est accordé un congé spécifique de 1 jour par année leur permettant un départ anticipé de 10 à 19 jours.

Ces possibilités font l'objet d'un tableau en annexe VI.

Article 15.202 | Travail en équipes alternantes avec poste de nuit en campagne betteravière

Le principe accordant un départ anticipé tel que prévu à l'article 15.201 sera étendu aux salariés permanents des sucreries qui durant les campagnes betteravières travaillent en équipes alternantes avec poste de nuit, selon le barème suivant :

- pour les salariés ayant fait 30 campagnes ou plus, il est accordé un congé spécifique de 2 jours par 3 campagnes leur permettant un départ anticipé de 20 jours ou plus ;
- pour les salariés ayant fait de 20 à 29 campagnes, il est accordé un congé spécifique de 1,5 jours par 3 campagnes leur permettant un départ anticipé de 10 jours à 14,5 jours ;
- pour les salariés ayant fait de 10 à 19 campagnes, il est accordé un congé spécifique de 1 jour par 3 campagnes leur permettant un départ anticipé de 3,33 à 6,33 jours.

Ces possibilités font l'objet d'un tableau en annexe VI.

Article 15.203 | Travail en équipes alternantes avec poste de nuit en campagne betteravière et au-delà

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention s'engagent à adapter au cas personnel spécifique des salariés permanents des sucreries qui travaillent en équipes alternantes avec poste de nuit au-delà des campagnes betteravières :

- soit à l'occasion de pré ou post-campagnes notamment sirop ;
- soit sur des activités de distilleries, de conditionnement,

mais qui ne sont pas, pour autant, considérés comme postés toute l'année, une règle proportionnelle qui prendra sa source dans les spécifications et principes des articles 15.201 et 15.202 ci-dessus.

Article 15.204 | Modalités diverses

Demande auprès de l'employeur

Le salarié qui souhaite bénéficier des modalités de dispense d'activité doit en avertir son employeur en respectant un délai de prévenance de :

- ouvriers et employés : 2 mois avant la date de dispense d'activité ;
- agents de maîtrise et techniciens : 4 mois avant la date de dispense d'activité ;
- ingénieurs et cadres : 6 mois avant la date de dispense d'activité.

Calcul des jours

Les jours ci-dessus fixés aux articles 15.201, 15.202 et 15.203 du présent chapitre sont des jours ouvrés de 7 heures. Pour les salariés encore postés au moment de leur départ en retraite le décompte s'effectue en nombre de postes.

Le calcul final est arrondi, en tant que de besoin, au nombre de jours ou de postes immédiatement supérieur.

Incidence sur le contrat de travail

Le départ anticipé permet à l'intéressé de cesser tout travail actif, tout en restant inscrit à l'effectif de son entreprise et en continuant à percevoir le salaire qu'il aurait perçu s'il était resté en activité dans le cadre de l'horaire pratiqué dans l'établissement. Ce salaire reste soumis aux cotisations sociales.

En cas de maladie, le salaire du congé de « départ anticipé » est maintenu sous réserve que les indemnités de sécurité sociale ou de mutualité sociale agricole et les prestations complémentaires en espèces des régimes de prévoyance soient reversées à l'entreprise par l'intéressé.

Les années servant au calcul du nombre de jours permettant un départ anticipé telles que prévues aux articles 15.201 et 15.202 du présent chapitre s'entendent comme étant :

- celles passées dans l'entreprise où l'intéressé est actuellement salarié ;
- la somme de celles acquises dans d'autres entreprises soumises à la présente convention collective, s'il n'y a pas eu interruption entre les séjours de l'intéressé dans ces entreprises.

En cas de rupture d'un contrat de travail ayant donné lieu au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, les années correspondant à l'ancienneté prise en compte pour le calcul de cette indemnité ne sont pas prises en compte en cas de réembauche dans une entreprise de la profession.

Cette mesure est étendue aux salariés saisonniers engagés ultérieurement en contrat à durée indéterminée, dès lors qu'il n'y a pas eu interruption entre lesdites saisons de campagne et l'embauche en CDI.

Indemnités de licenciement

Article 15.301 | *Salaires de référence*

En cas de rupture de contrat de travail du fait de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité de licenciement, selon les dispositions du présent chapitre, sauf en cas de faute privative de l'indemnité (faute grave ou faute lourde).

Le salaire brut de référence servant à la détermination de l'indemnité conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

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

Le terme de « rémunération » prend en compte toutes les sommes ayant le caractère de salaire.

Les périodes au cours desquelles le salarié n'a pas perçu une rémunération normale sont reconstituées sur la base d'un traitement complet.

Article 15.302 | *Montant de l'indemnité*

L'indemnité de licenciement est au minimum égale à l'indemnité légale de licenciement telle que définie par le code du travail ou à l'indemnité conventionnelle catégorielle définie par la présente convention si celle-ci est plus favorable.

Article 15.303 | Adaptation des dispositions

Les dispositions du présent chapitre sont établies en fonction de l'état actuel de la réglementation légale ou conventionnelle professionnelle et interprofessionnelle. Si cette réglementation venait à être modifiée avec incidence(s) sur le présent chapitre, les parties conviennent de se rencontrer en vue d'adapter ces dispositions, dans un délai de six mois à compter de cette modification.

Chapitre XVI Modifications technologiques

Introduction des nouvelles technologies

Article 16.101 | Généralités

Considérant que l'évolution rapide des nouvelles technologies et leur utilisation peuvent modifier sensiblement l'activité industrielle, économique et sociale de l'entreprise, et accroître la compétitivité des entreprises dans un contexte de concurrence mondiale ;

Conscients de la nécessité d'améliorer les conditions de travail et de sécurité et d'assurer la promotion des salariés ;

Conscients que l'introduction des nouvelles technologies doit prendre en compte dès le départ l'aspect humain ;

Les partenaires sociaux de l'industrie sucrière soulignent et affirment la nécessité :

- d'utiliser les potentialités offertes par les innovations technologiques ;
- d'informer les salariés concernés en temps utile ;
- de privilégier une formation efficace des salariés afin d'accompagner les efforts personnels d'adaptation et de développer les aptitudes au changement permettant ainsi de régler le mieux possible les problèmes d'emploi et de qualification,

et conviennent des dispositions suivantes :

Article 16.102 | Domaine d'application

Le présent sous-chapitre s'applique à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, la formation, l'organisation ou les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel permanent de l'établissement concerné.

Article 16.103 | Information et consultation du comité social et économique

Le comité social et économique d'entreprise ou le comité social et économique d'établissement (en cas d'établissements multiples) est informé et consulté le plus tôt possible, de telle sorte que les avis émis puissent être pris en compte dans la réalisation du projet.

Dans le but d'informer et de consulter les membres du comité social et économique d'entreprise ou le comité social et économique d'établissement, ceux-ci reçoivent avant la réunion de consultation du comité des éléments d'information concernant :

- les objectifs économiques et techniques, auxquels répond le projet ;
- les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent et leur finalité ;
- les modifications qu'elles apportent au processus de fabrication ou de travail ;
- les effets prévisibles des nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel, l'hygiène et la sécurité.

Les éléments d'information seront communiqués sous la forme la mieux adaptée au projet en cause. Le comité social et économique d'entreprise ou le comité social et économique d'établissement peut tenir, à l'initiative de son président ou à la demande de la majorité des membres, une réunion préparatoire.

Article 16.104 | Commission santé sécurité et conditions de travail

Lorsqu'elle existe, la CSSCT examine les conditions du projet au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel, et notamment en ce qui concerne ses répercussions éventuelles sur les mesures prévues au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Le comité social et économique est consulté après examen par la commission santé sécurité et conditions de travail.

Un crédit d'heures spécifique de 2 heures est accordé en plus du temps que le chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants à la CSSCT pour l'exercice de leurs fonctions habituelles.

Article 16.105 | Obligation de discrétion et de secret

Les membres de la délégation du personnel au comité social et économique ainsi que toutes les personnes ayant assisté à leurs réunions et délibérations, sont tenus à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ou son représentant, à une obligation de discrétion. Ils sont tenus au secret professionnel concernant les informations relatives aux procédés de fabrication.

Dans le cas où la connaissance d'informations techniques sur des procédés ou produits originaux présentant une importance stratégique pour l'entreprise est sans conséquences directes sur l'emploi, l'employeur peut ne pas donner de détails sur ces informations.

Cette obligation, outre celle prévue par le code du travail est également défini au terme de l'article 10.201 de la présente convention collective.

Article 16.106 | Formation professionnelle

Les entreprises prévoient les formations correspondantes et les anticiperont le plus en amont possible dès que leurs projets de modernisation seront suffisamment précis pour rendre possible la définition des besoins de formation qui en résulteraient. Les formations envisagées seront dispensées au titre des différents dispositifs de formation. Elles devront prioritairement favoriser l'adaptation et le reclassement des salariés concernés.

L'employeur demandera si nécessaire à tout organisme compétent d'examiner tout projet permettant une formation appropriée pour le personnel concerné.

Au cas où le reclassement interne des salariés dont le poste de travail serait supprimé du fait de l'introduction de nouvelles technologies ne s'avèrerait pas possible, il sera recherché prioritairement pour ces salariés une formation orientée vers des spécialités dans lesquelles il existe des possibilités d'emplois.

Article 16.107 | Organisation du travail

À l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies, au sens de l'article 16.102, l'employeur :

- mettra en œuvre de nouvelles organisations du travail adaptées aux conditions à venir de travail, de sécurité et de fonctionnement de l'atelier, du service ou de l'établissement ;
- associera le personnel d'encadrement aux projets ;

- pourra mettre en place des mesures d’accompagnement du changement en recherchant la participation des salariés intéressés.

Les institutions concernées dans l’entreprise ou l’établissement et visées dans le présent sous-chapitre seront informées de l’évolution intervenue du fait de l’introduction de nouvelles technologies.

Article 16.108 | Mutations individuelles

Au cas où l’introduction de nouvelles technologies, au sens de l’article 16.102, entraînerait la disparition du poste de travail tenu jusque-là par un salarié permanent, l’employeur recherchera dans l’établissement, puis dans l’entreprise, puis dans les autres entreprises du groupe, situées en France, dont l’entreprise fait partie, s’il existe un poste disponible – comportant une classification et un salaire équivalents ou supérieurs à ceux du poste supprimé – où l’intéressé serait susceptible d’être employé après exploitation des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués à l’alinéa précédent, l’employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d’un salarié permanent entraînant l’occupation d’un emploi disponible d’un niveau ou d’un échelon inférieur, l’intéressé bénéficie des garanties suivantes en cas d’acceptation de cette mutation professionnelle dans l’établissement ou dans l’entreprise, et compte tenu d’une période probatoire déterminée :

Les paragraphes suivants s’appliquent également au projet peu important d’introduction de nouvelles technologies.

1. Le salarié concerné a droit à une indemnité forfaitaire correspondant :

- A. À l’écart entre l’ancien et le nouveau salaire de base pour la durée de la première campagne betteravière, en cas de mutation portant sur un emploi et une qualification de campagne dans le cadre de l’activité de l’intéressé liée à l’introduction de la nouvelle technologie. Lors de la seconde campagne betteravière, le salarié concerné a droit à une indemnité correspondant à la moitié de l’écart susvisé.
- B. À l’écart entre l’ancien et le nouveau salaire de base calculé sur une durée de six mois à dater de la mutation prononcée s’il s’agit d’un emploi et d’une qualification d’intercampagne (uniquement sucreries) ou non liées à la campagne betteravière (ensemble de l’industrie sucrière). Lors des six mois suivants, le salarié concerné a droit à une indemnité correspondant à la moitié de cet écart.
- C. S’il est âgé de cinquante ans ou plus au moment de la mutation, et après expiration des périodes ci-dessus, à la moitié de l’écart entre l’ancien et le nouveau salaire de base, jusqu’à ce qu’il soit proposé au salarié concerné un poste équivalent ou supérieur à son ancien poste (voir ci-dessous 3).

Pour l’application du 1 ci-dessus, le salaire de base est calculé suivant le taux horaire à l’exclusion de tout autre élément.

2. En cas de licenciement ou de départ à la retraite dans les deux années suivant leur déclassement dans le cadre du présent sous-chapitre et sous réserve d’avoir au moins dix ans d’ancienneté dans l’entreprise, les salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans recevront l’indemnité correspondante calculée suivant les dispositions de l’article 15.301 (alinéas 2 et 3). Le salaire de référence retenu sera le plus avantageux pour le salarié résultant de la comparaison entre celui d’avant et celui d’après le déclassement.

3. En outre, l’intéressé bénéficiera d’une priorité d’accès à un emploi ultérieurement disponible comportant un classement et un salaire équivalents ou supérieurs à ceux de son précédent emploi, et pour lequel il aura montré ses aptitudes, éventuellement après une formation appropriée.

Article 17.201 | *Champ d'application*

Les dispositions ci-dessous ne s'appliquent pas aux salariés embauchés à l'occasion de la réception des betteraves ou de la fabrication du sucre ou à titre temporaire.

Article 17.202 | *Information du comité social et économique*

Dans le cas où les circonstances imposent à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la Direction doit au préalable en informer obligatoirement le comité social et économique. Celui-ci est consulté sur les mesures que la Direction compte prendre, telles que réduction d'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire, activité partielle, licenciements collectifs, fermeture. Cette information est communiquée à la commission santé sécurité et conditions de travail le cas échéant.

Article 17.203 | *Baisse d'activité conjoncturelle ou accidentelle*

Les mesures qui suivent sont applicables lorsqu'une baisse d'activité conjoncturelle ou accidentelle de durée limitée affectant la marche des établissements ou de certains secteurs de ceux-ci, contraint à recourir à l'activité partielle.

Ces dispositions ont pour but d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements qui seraient sinon indispensables durant les périodes couvertes par la mise en œuvre de l'activité partielle.

Article 17.204 | *Indemnisation des heures chômées*

Les dispositions des articles 17.206 et 17.207 s'appliquent aux heures de travail chômées en dessous de l'horaire hebdomadaire affiché (légalement et conventionnellement : trente-cinq heures) répondant aux conditions prévues pour l'ouverture du droit, dans la limite du nombre d'heures fixé par la loi.

Chacune des heures définies à l'alinéa précédent donnera lieu à une indemnisation égale à 65 % du salaire horaire calculé sur la base du salaire du mois considéré.

En tout état de cause, l'indemnisation totale ne pourra excéder le salaire horaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait normalement travaillé en intercampagne.

Chaque entreprise versera directement aux intéressés le montant de cette indemnisation à la date normale de paie.

Article 17.205 | *Salaire brut d'intercampagne*

Le salaire brut d'intercampagne est ainsi défini :

Il comprend le salaire de base, la prime d'ancienneté, les primes mensuelles s'ajoutant au salaire nominal quels que soient leur appellation et leur mode de calcul, à l'exclusion des primes à caractère aléatoire non garanties ou indemnitaires.

Les éléments de la rémunération relatifs à la campagne de fabrication et faisant l'objet d'un paiement pendant l'intercampagne n'entrent pas dans le calcul du salaire brut d'intercampagne.

Le temps d'activité partielle est assimilé à 65 % du temps de présence pour le calcul des primes ou gratifications autres que mensuelles subordonnées à une condition de présence.

L'indemnité d'activité partielle est assimilée au salaire pour le calcul des primes ou gratifications autres que mensuelles et qui sont basées sur la rémunération.

L'indemnité d'activité partielle entre pour son montant dans le calcul de l'indemnité de congé payé pour effectuer la comparaison entre le salaire qui aurait été perçu pendant les congés payés et le dixième des sommes gagnées au cours de la période de référence.

Article 17.206 | *Maladie pendant l'activité partielle*

Les salariés en arrêt de travail pour maladie, pendant la période d'activité partielle, quelle que soit la date de l'arrêt de travail, seront indemnisés dans les mêmes conditions que s'ils étaient eux-mêmes en activité partielle.

Article 17.207 | *Activité partielle et congé payé*

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail effectif (trente-cinq heures par semaine) pour la détermination de la durée du congé payé, du préavis, des indemnités de licenciement, de l'indemnité de départ à la retraite.

Chapitre XVIII Concentrations et licenciements économiques

Licenciements économiques

Article 18.101 | *Licenciement économique*

Avant de procéder au licenciement du personnel, toutes les autres solutions doivent être étudiées.

Article 18.101.1 | *Licenciement économique*

Si des licenciements collectifs sont imposés par des considérations économiques, l'ordre des licenciements pour chaque nature d'emploi sera déterminé par l'employeur après consultation du comité social et économique en prenant notamment en compte les critères suivants :

1. Les charges familiales de famille, en particulier celles des parents isolés.
2. L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise.
3. La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés.
4. Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

Le personnel licencié dans ces conditions aura, sur sa demande présentée dans les douze mois suivant le licenciement, priorité de réemploi dans un emploi de même nature.

Les entreprises, recherchent des solutions de reclassement sur un emploi équivalent dans l'entreprise et au sein du groupe en France, en liaison avec les intéressés et en informant le CSE.

Article 18.101.2 | *Reclassement extérieur par le biais d'une formation professionnelle*

Lorsqu'il apparaît que le reclassement d'un membre du personnel serait rendu plus aisé par une action de formation professionnelle complémentaire, l'entreprise facilite par les mesures appropriées ouvertes par la loi sur la formation professionnelle, tout spécialement en ce qui concerne la formation de reconversion, l'accès des cours ou stages à l'intéressé. Elle lui verse pendant la durée de ces cours ou stages, dans la limite de six mois, sauf dispositions plus

favorables d'un plan de sauvegarde de l'emploi, un complément de rémunération correspondant à la différence entre son salaire mensuel (d'intercampagne en sucrerie) et les indemnités versées par les organismes publics. Ces dispositions sont applicables aux cours et stages commençant dans un délai de six mois à compter de la notification du licenciement de l'intéressé.

Article 18.101.3 | *Revitalisation du bassin d'emploi*

En cas de restructuration affectant le ou les bassin(s) d'emplois, l'entreprise concernée prend toutes les initiatives propres à le ou les revitaliser en y associant les instances représentatives du personnel.

Ces actions visent à concourir au développement local, en utilisant les réseaux d'entreprise, les initiatives et compétences nationales, régionales et locales qu'elles soient publiques ou privées.

Article 18.102 | *Clause de non-concurrence en cas de licenciement économique*

La clause de non-concurrence ne peut porter que sur 12 mois au maximum.

Le salarié reçoit en contrepartie, une indemnité annuelle, versée mensuellement au prorata du délai pendant lequel cette clause est utilisée.

Son montant correspond à 60 % des salaires toutes rémunérations confondues des douze derniers mois.

Mesures particulières applicables au personnel directement concerné par les concentrations ou les modifications d'équipement dans les industries sucrières

L'ensemble des mesures prévues aux articles 18.201 et suivants sont applicables à l'ensemble des établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Article 18.201 | *Opération de concentration*

Lorsqu'une sucrerie ou une raffinerie est sur le point d'être l'objet d'une opération de concentration et que, de ce fait, une partie ou la totalité du personnel est susceptible d'être licenciée, le comité social et économique d'entreprise ou le comité social et économique d'établissement et les délégués syndicaux sont tenus informés, dès qu'il est possible, de la mesure envisagée et du délai dans lesquels la fermeture de l'usine doit intervenir.

Toutefois, les employeurs devront, sauf cas exceptionnels, laisser s'écouler un délai minimum de quatre mois entre l'information donnée aux représentants du personnel concernant l'opération en cause et l'envoi des premières lettres de licenciement.

Les membres du personnel visés par les mesures envisagées qui remettraient leur démission au cours de cette période de quatre mois bénéficieraient, dès l'aboutissement de la procédure de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde des emplois, de l'indemnité prévue par les articles 18.204 et 18.205 de la présente convention comme s'ils étaient demeurés à leur poste jusqu'à la date fixée pour la rupture de leur contrat de travail.

Les services départementaux du travail et de l'emploi sont avisés des mesures prévues en même temps que les représentants du personnel.

La direction étudie avec le comité social et économique et les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, les dispositions à prendre à l'égard des travailleurs appelés à quitter l'usine concentrée et concernant leur reclassement, leur logement, les préavis et les indemnités auxquels ils ont droit, ainsi que les possibilités éventuellement offertes par le fonds national de l'emploi.

Le cadre de ces dispositions est fixé par les articles suivants qui peuvent faire l'objet d'aménagements par voie d'accords particuliers entre la Direction de l'entreprise et les représentants dans l'entreprise des organisations syndicales de salariés, représentatives conformément aux dispositions légales.

Article 18.202 | *Reclassement par l'entreprise absorbante*

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment à l'occasion d'une fusion-absorption, il sera fait application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 18.203 | *Heures pour recherche d'emploi*

Le préavis de rupture du contrat de travail est applicable à l'égard du personnel licencié visé dans le présent chapitre. Toutefois, les deux heures quotidiennes d'absence autorisée pendant la période du préavis effectivement accompli pour recherche d'emploi, sont portées à trois heures sans diminution du salaire.

Le préavis non exécuté à la demande de l'employeur est néanmoins payé comme temps de travail.

Article 18.204 | *Indemnité de congédiement*

Une indemnité de congédiement est versée :

- aux salariés ayant une ancienneté d'au moins un an dans la profession qui sont licenciés en application des dispositions du présent chapitre. Cette indemnité s'ajoute à l'indemnité de licenciement ;
- aux salariés qui remettent leur démission dans les conditions de l'article 18.201 alinéa 3 de la présente convention.

Article 18.205 | *Montant de l'indemnité de congédiement*

L'indemnité de congédiement est égale, sur la base des douze derniers mois travaillés, à :

- 1/2 mois pour une ancienneté dans la profession d'un an révolu à 2 ans ;
- 2/3 de mois pour une ancienneté dans la profession de 2 ans révolus à 5 ans ;
- 3/4 de mois pour une ancienneté dans la profession de 5 ans révolus à 8 ans ;
- 5/6 de mois pour une ancienneté dans la profession de 8 ans révolus à 10 ans ;
- 1 mois pour une ancienneté dans la profession de 10 ans révolus.

Ensuite, complément de 1/12 de mois par année d'ancienneté supplémentaire dans la profession à partir de la onzième année.

L'indemnité de congédiement bénéficie des majorations pour âges prévues aux articles 24.104, 30.104 et 37.106 de la présente convention, relatifs aux indemnités de licenciement.

Le salaire de référence servant à la détermination de l'indemnité de congédiement est celui prévu à l'article 15.301 alinéa 2 de la présente convention.

Article 18.206 | *Cumul*

Dans le cas où une entreprise conclurait avec les organisations syndicales de salariés un accord plus favorable relatif à un licenciement collectif et concernant une opération particulière de concentration ou de modernisation, cet accord sera valable, et appliqué sans qu'il y ait cumul avec les dispositions du présent chapitre.

Partie concernant le personnel « ouvriers et employés »

Chapitre I^{er} Période d'essai

Article 19.101 | Période d'essai

La durée initiale de la période d'essai n'excède pas :

- 1 mois pour les salariés des classes 1, 2 et 3 ;
- 2 mois pour les salariés de la classe 4.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, par écrit, à la demande de l'une ou l'autre des parties, pour une durée au plus égale à la durée initiale de la période d'essai.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai :

- par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
 - 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
 - 48 heures, si la durée de présence dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et un mois ;
 - deux semaines après un mois de présence ;
 - un mois après trois mois de présence.

Pendant ce délai, des autorisations d'absence pour recherche d'un nouvel emploi peuvent être accordées dans les conditions précisées à l'article 24.103.

Chapitre II Rémunérations

Article 20.101 | Rémunérations

En sucrerie, en aucun cas, les salariés ne peuvent recevoir pendant la période de fabrication un salaire horaire inférieur à celui qu'ils ont en intercampagne.

Les salariés qui remplissent en sucrerie les fonctions d'agent de maîtrise pendant la campagne sucrière, conservent leur position hiérarchique pendant l'intercampagne s'ils dirigent alors une équipe comptant en plus d'eux-mêmes au moins trois ouvriers dont un qualifié ou spécialisé.

Chapitre III Travaux incommodes, dangereux ou insalubres

Article 21.101 | Majorations

Les travaux incommodes, dangereux ou insalubres font l'objet, dans chaque entreprise ou établissement, d'un état des lieux communiqué à la commission santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique ou, à défaut d'une telle commission, au comité social et économique.

Une synthèse de ces travaux est faite par le SNFS et est présentée aux représentants des salariés au cours de la réunion d'information et d'échange sur la santé et la sécurité.

Après avis de ce groupe d'échange, une liste est validée en commission paritaire nationale afin d'y indiquer le niveau de la majoration correspondante.

La majoration, en pourcentage du salaire de base, est versée au *pro rata temporis* de la réalisation des dits travaux.

Ces majorations peuvent être modulées par avenant aux accords d'entreprise ou d'établissement si des conditions nouvelles aggravent ou réduisent l'inconfort ou la salissure.

L'évaluation des risques doit permettre par tous les moyens d'assurer aux salariés une meilleure sécurité au travail. Dans la mesure où des travaux dits dangereux seraient à réaliser les mesures de protections appropriées (collectives et/ou individuelles) seraient mises en place après, avoir procédé à ladite évaluation des risques, afin d'éviter l'exposition des salariés.

Article 21.102 | Douches

Pour les travaux insalubres ou salissants dont la liste est fixée par arrêté, des douches sont mises à la disposition des salariés. Le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal de ses heures de travail sans être pris en compte dans la durée du travail effectif.

Chapitre IV Congés

Article 22.101 | Congés d'ancienneté

Les congés d'ancienneté, prévus dans le cadre du chapitre XI « Congés », sont les suivants :

- 1 jour pour huit ans d'ancienneté dans la profession ;
- 2 jours pour treize ans d'ancienneté dans la profession ;
- 3 jours pour dix-huit ans d'ancienneté dans la profession.

Si, compte non tenu des campagnes sucrières, l'intéressé travaille en continu (régime qui conduit le salarié à prendre, suivant un rythme prévu, son repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche) ces congés d'ancienneté deviennent :

- 1 jour pour cinq ans de travail en continu ;
- 2 jours pour dix ans de travail en continu ;
- 3 jours pour quinze ans de travail en continu ;
- 4 jours pour vingt ans de travail en continu.

Article 22.102 | Prolongation de la durée des congés pour délai de route

Les salariés dont le conjoint ou les enfants à charge ont leur résidence principale hors du territoire métropolitain ont la possibilité de prolonger leur congé principal annuel de deux jours de délai de route (aller-retour) non rémunérés. Ces deux journées sont comptées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés de l'année suivante.

Chapitre V Indemnité de départ à la retraite

Article 23.101 | Montant de l'indemnité

L'indemnité de départ à la retraite, prévue par l'article 15.104 figure en annexe X à la présente convention collective.

Les années d'ancienneté s'entendent au sens de l'article 8.104 « Ancienneté dans la profession » et sont des années révolues.

Article 23.102 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est celui défini à l'article 15.301 (alinéas 2 et 3) de la présente convention.

Chapitre VI Rupture du contrat de travail

Article 24.101 | Préavis en cas de démission

La durée du préavis, en cas de démission, est de :

- 15 jours de travail effectif pour les ouvriers et employés des classes 1 et 2 ;

- 1 mois de travail effectif pour les ouvriers et employés des classes 3 et 4 ;
- à compter du lendemain de la notification de la démission.

Article 24.102 | *Préavis en cas de licenciement*

En cas de licenciement ouvrant droit à préavis, la durée de celui-ci est de 1 mois de travail effectif à compter du lendemain de la notification du licenciement.

Ce préavis est porté à 2 mois en cas de licenciement d'un salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 2 ans.

Article 24.103 | *Heures de recherche d'emploi*

Pendant la période de préavis effectivement accomplie, le salarié est autorisé à s'absenter deux heures par jour pour rechercher un emploi. Ces heures peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'intéressé.

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, ces heures sont indemnisées sur la base du salaire effectif de l'intéressé.

Article 24.104 | *Indemnité de licenciement*

L'indemnité est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise du salarié au jour de la rupture du contrat de travail. Elle est égale à :

- 0,50 mois pour une ancienneté dans l'entreprise d'un an révolu et inférieure à deux ans ;
- 1,50 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de deux ans révolus et inférieure à cinq ans ;
- 2,00 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de cinq ans révolus et inférieure à huit ans ;
- 2,25 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de huit ans révolus et inférieure à dix ans ;
- 2,50 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de dix ans révolus.

Ensuite, complément d'un tiers de mois par année d'ancienneté supplémentaire dans l'entreprise à partir de la 11^e année.

Cette indemnité est majorée :

- de 15 % lorsque l'intéressé est âgé de cinquante à cinquante-cinq ans à la date de la rupture du contrat de travail ;
- de 25 % si cet âge est compris entre cinquante-cinq et l'âge auquel l'intéressé est en droit de faire valoir sa retraite au taux plein de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole.

Partie concernant le personnel « agents de maîtrise et techniciens »

Chapitre I^{er} Conditions particulières

Article 25.101 | *Secret professionnel*

L'agent de maîtrise ou technicien est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions, et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie ou l'a employé.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie (ou qui l'a employé) et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

Article 25.102 | *Clause de non-concurrence*

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui les justifient. Elles interdisent au salarié quittant l'entreprise d'aller se placer dans une autre entreprise de la profession. L'interdiction de concurrence, pour être valable doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties. Elle ne joue pas au cas où la rupture du contrat de travail est due à un arrêt de l'activité de l'entreprise.

Elle ne peut porter que sur 12 mois au maximum, et le salarié reçoit en contrepartie, une indemnité annuelle, versée mensuellement au prorata du délai pendant lequel cette clause est utilisée, correspondant à 50 % des salaires toutes rémunérations confondues des douze derniers mois.

Lorsque le contrat de travail qui comporte une clause de non-concurrence est rompu, l'employeur informe par écrit le salarié dans le délai de quinze jours suivant la notification de la rupture, de son intention ou non de renoncer à l'application de cette clause.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due, en cas de violation de l'interdiction par l'intéressé, sans préjudice des dommages-intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Chapitre II Période d'essai

Article 26.101 | *Période d'essai*

La durée initiale de la période d'essai n'excède pas :

- deux mois de travail effectif pour les salariés des classes 5 et 6 ;
- trois mois pour les salariés de la classe 7.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, par écrit, à la demande de l'une ou l'autre des parties, pour une durée au plus égale à la durée initiale de la période d'essai.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai :

- par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
 - 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
 - 48 heures, si la durée de présence dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et un mois ;
 - deux semaines après un mois de présence ;
 - un mois après trois mois de présence.

Pendant ce délai, des autorisations d'absence pour recherche d'un nouvel emploi peuvent être accordées dans les conditions précisées à l'article 30.102.

Chapitre III Rémunérations

Article 27.101 | *Remplacement temporaire*

Lorsqu'un agent de maîtrise ou un technicien remplace temporairement un salarié sur un poste de position supérieure au sien et à la condition qu'il effectue seul de façon normale le travail du remplacé dans sa totalité, après validation de la hiérarchie, il perçoit, en plus de ses appointements habituels un complément égal à la différence entre le salaire minimum de la classe du poste tenu par le salarié remplacé, garanti par la convention collective et son salaire réel.

Le calcul de ce complément est effectué *pro rata temporis* pour la durée de la période de remplacement.

L'agent de maîtrise ou technicien qui a fait un remplacement valable d'une durée égale à 6 mois peut bénéficier d'une priorité pour occuper le poste dont il a assuré l'intérim si ce poste vient à être vacant. Cette notion s'étend sur une période de 3 ans à compter du premier remplacement.

Le remplacement temporaire est normalement limité à 6 mois. Il peut exceptionnellement durer au maximum un an dans le cas de longue maladie et de congé de maternité, et au maximum 3 ans dans le cas de congé parental d'éducation.

Article 27.102 | Douches

Pour les travaux insalubres ou salissants dont la liste est fixée par arrêté, des douches sont mises à la disposition des salariés. Le temps passé à la douche est rémunéré en pourcentage du salaire de base au tarif normal de ses heures de travail sans être pris en compte dans et est sans effets sur la durée du travail effectif.

Chapitre IV Congés

Article 28.101 | Congés d'ancienneté

Les congés d'ancienneté, prévus dans le cadre du chapitre XI « Congés », sont les suivants :

- 1 jour pour huit ans d'ancienneté dans la profession ;
- 2 jours pour treize ans d'ancienneté dans la profession ;
- 3 jours pour dix-huit ans d'ancienneté dans la profession.

Si, compte non tenu des campagnes sucrières, l'intéressé travaille en continu (régime qui conduit le salarié à prendre, suivant un rythme prévu, son repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche), ces congés d'ancienneté deviennent :

- 1 jour pour cinq ans de travail en continu ;
- 2 jours pour dix ans de travail en continu ;
- 3 jours pour quinze ans de travail en continu ;
- 4 jours pour vingt ans de travail en continu.

Chapitre V Indemnité de départ à la retraite

Article 29.101 | Montant de l'indemnité

L'indemnité de départ à la retraite, prévue par l'article 15.104 figure en annexe X à la présente convention collective.

Les années d'ancienneté s'entendent au sens de l'article 8.104 « ancienneté dans la profession » et sont des années révolues.

Article 29.102 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est celui défini à l'article 15.301 (alinéas 2 et 3) de la présente convention.

Chapitre VI Rupture du contrat de travail

Article 30.101 | Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, ouvrant droit à préavis, le préavis réciproque entre les parties est fixé à deux mois de travail effectif à compter :

- de la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié ;

- de la notification de la démission ou de la date de la première présentation de la lettre recommandée si celle-ci est notifiée par ce moyen.

Si la rupture du contrat de travail intervient du fait de l'employeur, le préavis est porté à :

- 3 mois après deux ans d'ancienneté^[1] dans la profession ;
- 3,5 mois après quinze ans d'ancienneté^[1] dans la profession ;
- 4 mois après vingt ans d'ancienneté^[1] dans la profession.

Article 30.102 | Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, l'agent de maîtrise ou technicien est autorisé à s'absenter, afin de rechercher un nouvel emploi, pendant une durée totale de cinquante heures par mois à raison de deux heures par jour.

Sur demande de l'intéressé, ces heures d'absence autorisée peuvent être groupées mois par mois.

Les appointements ne sont pas réduits du fait de ces absences.

Article 30.103 | Indemnité de licenciement après déclassement

Au cas où un salarié est licencié dans un délai de trois ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité d'agent de maîtrise ou de technicien, il bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à celle qu'il aurait acquise s'il n'avait pas été déclassé.

Cette disposition ne joue pas lorsque le déclassement ou le licenciement est intervenu par suite d'une faute professionnelle grave ou lourde.

Article 30.104 | Indemnité de licenciement

L'indemnité est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise du salarié licencié au jour de la rupture de son contrat de travail. Elle est égale à :

- 0,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise d'un an révolu et inférieure à 2 ans ;
- 1,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 2 ans révolus et inférieure à 5 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans révolus et inférieure à 8 ans ;
- 2,25 mois pour une ancienneté de 8 ans révolus et inférieure à 10 ans ;
- 2,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 10 ans révolus.

Elle est ensuite majorée d'un tiers de mois par année d'ancienneté supplémentaire dans l'entreprise sans pouvoir dépasser 10,5 mois.

À partir de trente ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est tenu compte, le cas échéant, des temps de travail passés par l'intéressé dans d'autres entreprises des industries sucrières.

Les indemnités de licenciement figurant ci-dessus sont majorées de :

- 25 % lorsque l'intéressé est âgé de 45 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 40 % lorsque l'intéressé est âgé de 50 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 55 % lorsque l'intéressé est âgé de 55 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 65 % lorsque l'intéressé est âgé de 60 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail.

Au surplus, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 2 mois pour les salariés âgés de cinquante-cinq à soixante-cinq ans.

[1] Tel que prévu à l'article 8.104 de la CCN.

Partie concernant le personnel « ingénieurs et cadres »

Chapitre I^{er} Conditions particulières

Article 31.101 | Notification de l'engagement

Chaque engagement est confirmé par une lettre ou un contrat d'engagement dans lequel sont indiqués notamment la date d'entrée en service, la fonction, ainsi que le ou les lieux où elle s'exercera, la position hiérarchique, les attributions, la classe du poste tenu par l'intéressé, ses appointements et les conditions particulières fixées au moment de l'engagement.

En cas de changement de fonction entraînant un changement de position hiérarchique, la modification intervenue fait l'objet d'une nouvelle notification par écrit.

Article 31.102 | Secret professionnel

L'ingénieur ou cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions, et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie ou l'a employé.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie (ou qui l'a employé) et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

Article 31.103 | Clause de non-concurrence

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui les justifient. Elles interdisent au salarié quittant l'entreprise d'aller se placer dans une autre entreprise de la profession. L'interdiction de concurrence, pour être valable, doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties. Elle ne joue pas au cas où la rupture du contrat de travail est due à un arrêt de l'activité de l'entreprise.

Elle ne peut porter que sur 12 mois au maximum, et le salarié reçoit en contrepartie, une indemnité annuelle, versée mensuellement au prorata du délai pendant lequel cette clause est utilisée, correspondant à 50 % des salaires toutes rémunérations confondues des douze derniers mois.

Lorsque le contrat de travail qui comporte une clause de non-concurrence est rompu, l'employeur informe par écrit le salarié dans le délai de quinze jours suivant la notification de la rupture, de son intention ou non de renoncer à l'application de cette clause.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due, en cas de violation de l'interdiction par l'intéressé, sans préjudice des dommages-intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Chapitre II Période d'essai

Article 32.101 | Période d'essai

Au regard de la nature des emplois occupés par les ingénieurs et cadres, la durée initiale de la période d'essai est fixée à quatre mois de travail effectif.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, par écrit, à la demande de l'une ou l'autre des parties, pour une durée au plus égale à la durée initiale de la période d'essai.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie ci-dessus, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, si la durée de présence dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et un mois ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Pendant ce préavis, des autorisations d'absence pour la recherche d'un nouvel emploi peuvent être accordées à raison de deux heures par jour.

En sucrerie, pendant la période de fabrication, ces autorisations d'absence ne sont accordées que dans le cas où l'initiative de la rupture est le fait de l'employeur. Sur demande de l'intéressé, ces heures d'absence peuvent être groupées compte tenu des nécessités du service auquel il appartient.

Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements : dans le cas où elles ne sont pas utilisées, aucune indemnité n'est due de ce fait.

L'ingénieur ou cadre ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des dispositions des trois alinéas ci-dessus.

Chapitre III Durée du travail et rémunération

Article 33.101 | Horaire de travail

Les tâches confiées aux ingénieurs et cadres doivent être établies de façon qu'ils les exécutent normalement dans le cadre des dispositions de l'article 7.106 de la présente convention.

Article 33.102 | Appointements

Les appointements des ingénieurs et cadres sont forfaitaires. Le forfait doit tenir compte des mesures prévues à l'article 7.106 de la présente convention.

Chapitre IV Congés

Article 34.101 | Congés d'ancienneté

Les congés d'ancienneté prévus dans le cadre du chapitre XI « Congés » sont les suivants :

- 1 jour pour cinq ans d'ancienneté dans la profession ;
- 2 jours pour dix ans d'ancienneté dans la profession ;
- 3 jours pour quinze ans d'ancienneté dans la profession ;
- 4 jours pour vingt ans d'ancienneté dans la profession.

Chapitre V Frais de déménagement

Article 35.101 | Frais de déménagement

En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage du cadre et de sa famille (conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité et personne à charge au sens fiscal) sont pris en charge par l'employeur.

Chapitre VI Indemnité de départ à la retraite

Article 36.101 | Montant de l'indemnité de départ

L'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 15.104 est d'un mois pour cinq ans d'ancienneté dans la profession.

Elle est ensuite majorée d'un cinquième de mois par année d'ancienneté supplémentaire dans la profession. Elle est plafonnée à sept mois (correspondant à trente-cinq ans d'ancienneté dans la profession).

Article 36.102 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est celui défini à l'article 15.301 (alinéas 2 et 3) de la présente convention.

Chapitre VII Rupture du contrat de travail

Article 37.101 | Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, ouvrant droit à préavis, le préavis réciproque entre les parties est fixé à trois mois de travail effectif à compter :

- de la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié ;
- de la notification de la démission ou de la date de la première présentation de la lettre recommandée si celle-ci est notifiée par ce moyen.

Pour les ingénieurs et cadres débutants ayant moins d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, la durée du préavis est fixée à un mois.

Si la rupture intervient du fait de l'employeur, la durée du préavis ci-dessus est portée à :

- 5 mois de travail effectif après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 mois de travail effectif après 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 37.102 | Démission

La démission est notifiée par l'ingénieur ou cadre par tout moyen à sa convenance permettant de constater sa volonté claire et non équivoque de démissionner.

Il doit préciser la date souhaitée de la rupture du contrat de travail.

Article 37.103 | Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, l'ingénieur ou cadre est autorisé à s'absenter afin de rechercher un nouvel emploi pendant une durée totale de cinquante heures par mois, à raison de deux heures par jour.

Sur demande de l'intéressé, ces heures d'absence autorisée peuvent être groupées mois par mois.

Les appointements ne sont pas réduits du fait de ces absences.

Article 37.104 | Indemnité de licenciement après déclassement

Au cas où un salarié est licencié dans un délai de trois ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité de cadre, il bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à celle qu'il aurait acquise s'il n'avait pas été déclassé.

Cette disposition ne joue pas lorsque le déclassement ou le licenciement est intervenu par suite d'une faute professionnelle grave ou lourde.

Article 37.105 | *Départ en cours de préavis*

Lorsqu'un ingénieur ou cadre est licencié, l'employeur doit le laisser partir en cours de préavis, si l'intéressé justifie qu'il doit prendre un nouvel emploi avant l'expiration dudit délai de préavis.

Dans ce cas, l'employeur est dégagé de l'obligation de verser le complément de préavis restant à courir.

Article 37.106 | *Indemnité licenciement*

L'indemnité est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise du salarié licencié au jour de la rupture de son contrat de travail. Elle est égale à :

- 0,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise d'1 an révolu et inférieure à 2 ans ;
- 1,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 2 ans révolus et inférieure à 5 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans révolus et inférieure à 8 ans ;
- 2,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 8 ans révolus et inférieure à 10 ans.

Elle est ensuite majorée d'un demi-mois (0,5 mois) par année d'ancienneté supplémentaire dans l'entreprise sans pouvoir dépasser, au total 15 mois.

À partir de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est tenu compte, le cas échéant, des temps de travail passés par l'intéressé dans d'autres entreprises des professions sucrières.

Les indemnités de licenciement figurant ci-dessus sont majorées de :

- 25 % lorsque l'intéressé est âgé de 45 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 40 % lorsque l'intéressé est âgé de 50 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 55 % lorsque l'intéressé est âgé de 55 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 65 % lorsque l'intéressé est âgé de 60 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail.

Au surplus, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à deux mois pour les salariés âgés de 55 à 65 ans.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le salaire de référence comprend, au prorata du temps passé et dans les conditions de leur attribution, les indemnités et gratifications collectives ou individuelles liées au contrat de travail.

Fait à Paris, le 16 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Système de classification

I.1. Définition des critères classants

Il est prévu cinq critères classants ci-après définis.

Chaque critère classant est défini par 7 degrés qui représentent une échelle croissante d'exigence.

Connaissance, technicité et expérience

C'est l'ensemble des savoirs et savoir-faire nécessaires à mettre en œuvre pour tenir le poste quels que soient leurs modes d'acquisition, formation initiale ou continue, VAE, CQP (dont le niveau d'éducation nationale sera spécifié pour chaque CQP), pratique professionnelle..., que ceux-ci aient été validés ou non par un diplôme.

Degré 1 : le poste nécessite des notions de lecture, écriture et calcul. Les travaux sont simples avec un temps d'adaptation de 15 jours au plus. Ils requièrent la compréhension de consignes simples orales et/ou écrites.

Degré 2 : le poste nécessite des connaissances élémentaires en relation directe avec le poste (niveau 6 éducation nationale – brevet des collèges). Les travaux sont simples avec un temps d'adaptation inférieur à un mois. Ils requièrent la compréhension des modes opératoires.

Degré 3 : le poste nécessite des connaissances techniques en relation directe avec le poste (niveau 5 éducation nationale – CAP). Les travaux sont simples avec un temps d'adaptation inférieur à 3 mois. Les problèmes rencontrés sont facilement identifiables et les solutions existent.

Degré 4 : le poste nécessite des connaissances techniques et professionnelles en relation avec le poste et son environnement (niveau 4 éducation nationale – bac professionnel ou général). Il requiert la maîtrise ou l'expérience de travaux variés, l'identification de problèmes diversifiés et la proposition de solutions parmi celles existantes.

Degré 5 : le poste nécessite des connaissances techniques et professionnelles approfondies en relation avec le poste et son environnement (niveaux 3 et 2 éducation nationale – DUT/BTS/ licence). Il requiert la maîtrise ou l'expérience de travaux complexes ou de missions diversifiées. La résolution des problèmes rencontrés repose d'abord sur une recherche puis sur une éventuelle adaptation de solutions existantes.

Degré 6 : le poste nécessite des connaissances techniques et théoriques variées (niveaux 2 et 1 éducation nationale – maîtrise/master). Il repose sur la maîtrise de l'enchaînement de travaux et/ou missions complexes et diversifiées acquise par l'expérience. Les problèmes rencontrés sont complexes, les solutions à apporter sont éventuellement à créer.

Degré 7 : le poste nécessite des connaissances approfondies de techniques et théories complexes et variées (niveau 1 éducation nationale – grandes écoles, DEA, DESS). Il requiert au minimum 5 années d'expérience dans la conduite de projets pour contribuer à la conception et à la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise. La résolution des problèmes nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité.

Autonomie

C'est la marge de manœuvre dont dispose le salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail dans le cadre du poste.

Degré 1 : les modes opératoires doivent être respectés et les moyens mis à disposition, correctement utilisés.

Degré 2 : les modes opératoires laissent une liberté d'appréciation dans l'enchaînement des tâches ou dans la présentation de leurs résultats.

Degré 3 : les procédures sont générales et offrent une latitude d'action permettant de s'organiser et d'anticiper les problèmes éventuels.

Degré 4 : les procédures sont générales et nécessitent la conception et la mise en œuvre d'un plan d'activité impliquant un ou plusieurs postes.

Degré 5 : l'autonomie réside dans le choix des corrections à apporter face aux dysfonctionnements et la participation à la définition des objectifs dans le cadre de la réalisation d'une ou plusieurs missions.

Degré 6 : l'autonomie réside dans l'apport de solutions nouvelles globales, la fixation d'objectifs et l'analyse de leurs conséquences. Le suivi est réalisé sur l'atteinte des objectifs et la manière dont les résultats sont obtenus.

Degré 7 : l'activité s'exerce dans le cadre d'une très large autonomie permettant de définir les orientations et les axes stratégiques de l'entreprise. Le suivi porte sur l'ensemble des résultats globaux.

Communication

C'est la nécessité dans le cadre du poste de communiquer tant en interne qu'en externe.

Degré 1 : le poste nécessite une discussion et des échanges simples adaptés aux situations de travail et à leur environnement proche.

Degré 2 : le poste nécessite la collecte, l'analyse et la reformulation des informations par rapport aux situations de travail.

Degré 3 : le poste nécessite une capacité d'argumentation, pour inciter à des échanges et à la mise en place d'actions.

Degré 4 : le poste nécessite le traitement de l'information et la rédaction argumentée de consignes et/ou notes à partir de l'utilisation de techniques de communication. L'argumentation est orale devant un groupe restreint.

Degré 5 : le poste nécessite le traitement de l'information et la rédaction argumentée de consignes, notes et directives à partir de l'utilisation de techniques de communication. La présentation est orale devant un public élargi.

Degré 6 : le poste nécessite de mener des négociations dans l'intérêt de l'entreprise tant en interne qu'en externe.

Degré 7 : le poste nécessite de représenter l'entreprise dans sa mission et son autorité, et la capacité à faire adhérer aux grandes orientations de l'entreprise tant en interne qu'en externe.

Gestion des moyens

Selon les degrés, ce critère renvoie à la gradation et à la gestion des moyens définis pour tenir le poste. Les moyens sont de deux ordres : moyens humains (management) et moyens techniques.

Degré 1 : les moyens techniques mis à disposition et leur utilisation sont définis par un poste d'un niveau hiérarchique supérieur.

Degré 2 : le poste requiert de faire un choix parmi les moyens techniques mis à disposition.

Degré 3 : le poste requiert de choisir parmi les moyens techniques existants, éventuellement d'en proposer l'aménagement ou d'animer techniquement l'intervention de quelques personnes.

Degré 4 : le poste requiert la mise en place de moyens de progrès, le conseil et l'animation technique d'un groupe de personnes intervenant dans le périmètre du poste.

Degré 5 : le poste requiert de définir et mettre en place de nouveaux moyens techniques et de gérer les moyens humains.

Degré 6 : le poste requiert de définir et d'arbitrer entre les différents moyens techniques et humains proposés et d'organiser les modalités de suivi.

Degré 7 : le poste requiert de veiller aux équilibres généraux et d'affecter des moyens techniques et humains.

Contributions/impacts

Les apports du poste se mesurent par l'influence, sur tout ou partie de l'entreprise, des décisions ou actions prises à travers :

- le temps nécessaire pour apprécier leurs effets ;
- l'étendue de leurs effets.

Degré 1 : les apports sont immédiatement mesurables et strictement limités au périmètre du poste.

Degré 2 : les apports sont immédiatement mesurables et ont une influence sur les postes amont et/ou aval du poste tenu.

Degré 3 : les apports sont immédiatement mesurables et ont une influence sur le fonctionnement de l'atelier, du service ou du secteur.

Degré 4 : les apports, pour être mesurables, demandent un temps d'analyse et ont une influence sur le fonctionnement de plusieurs ateliers, services ou secteurs.

Degré 5 : la mesure des apports s'effectue sur le moyen terme. Les décisions ont une influence sur plusieurs ateliers, services ou secteurs de l'établissement ou de l'entreprise.

Degré 6 : les missions s'inscrivent dans le cadre de programmes à moyen et long terme. Elles ont une influence déterminante sur l'établissement ou l'entreprise (budget, chiffres d'affaires, effectif, gestion d'informations, gestion de projets...).

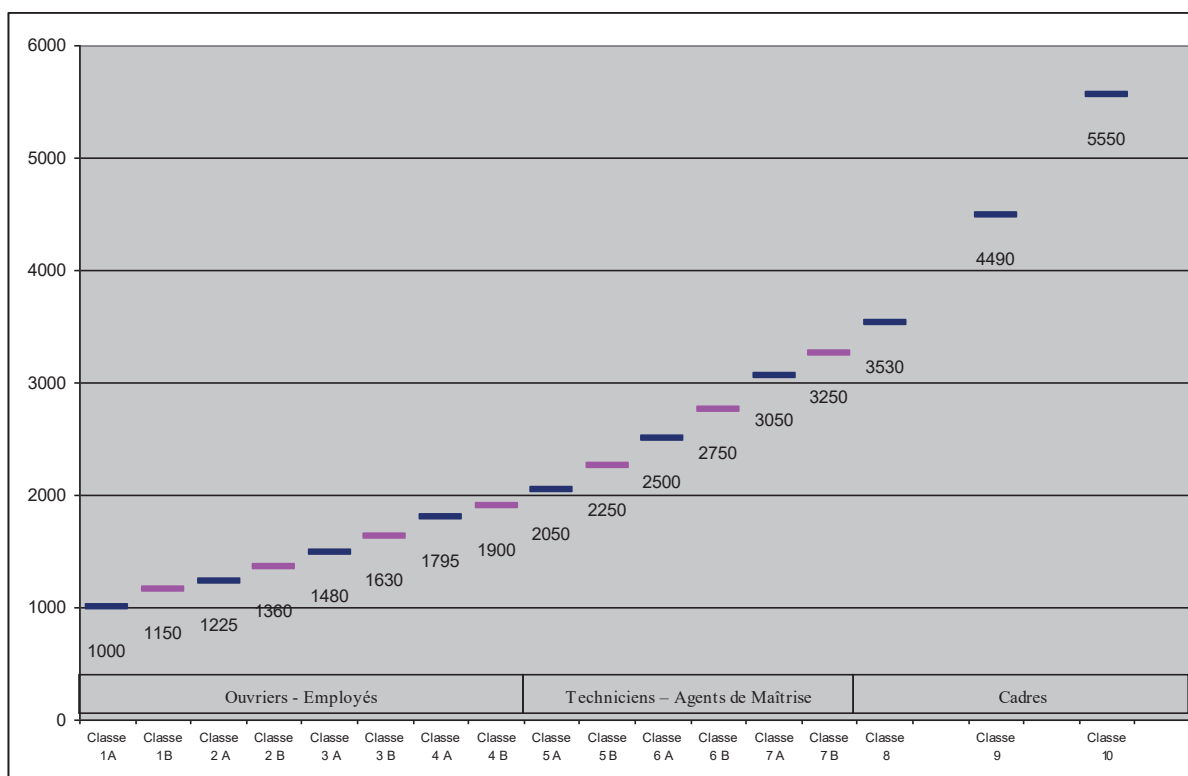
Degré 7 : les missions ont une influence déterminante sur l'ensemble de l'entreprise. Les choix ou les orientations à prendre concernant les diverses politiques de l'entreprise ont des implications importantes, notamment économiques et sociales, à moyen et long terme.

I.2. Grille de cotation

Degré	Connaissance technicité expérience	Autonomie	Communication	Gestion des moyens	Contributions	Total
1	200	200	200	200	200	1 000
2	275	275	275	275	275	1 375
3	380	380	380	380	380	1 900
4	530	530	530	530	530	2 650
5	730	730	730	730	730	3 650
6	1 010	1 010	1 010	1 010	1 010	5 050
7	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	7 000

I.3. Grille de classes

Points



Annexe II Polyvalence

La branche reconnaît la polyvalence *de facto* selon trois types possibles :

- Organisationnelle : organisation interne à l'entreprise qui regroupe différentes activités dans un même poste. Dans ce cas la polyvalence fait partie du poste et est prise en compte dans la pesée de celui-ci. Il s'agit donc de la prise en compte de l'évolution des postes liée à l'évolution des organisations.
- Structurelle : poste occupé en campagne différent du poste contractuel (inter campagne). Dans ce cas la polyvalence est prise en compte par le fait que chacun des postes fait l'objet d'une pesée et que le salarié est rémunéré en fonction de chacun des postes tenus. Si exceptionnellement le poste de campagne était d'une classe inférieure à celle de son poste d'intercampagne, il serait fait application de l'article 22.101 de la convention collective.
- Opérationnelle : capacité individuelle à tenir effectivement différents postes après période de formation et validation par la hiérarchie. Dans ce cas cette polyvalence ne peut être prise en compte dans le système de classifications puisqu'elle est liée à la personne et non au poste. L'entreprise doit alors, au terme d'une négociation, reconnaître cette forme de polyvalence à partir de son système de rémunération.

La reconnaissance de ce mode de polyvalence par la hiérarchie entraîne, à défaut de mesures au moins équivalentes, l'attribution d'une prime brute versée dans les conditions suivantes :

1. Dans le cas où la hiérarchie valide qu'un salarié est capable d'être polyvalent (par formation ou expérience), il lui est attribué une prime dont le montant figure en annexe n° III de la convention collective (prime 1). Cette prime est payée lors de la validation par la hiérarchie de la capacité à tenir le poste.
2. Dans le cas où un salarié est appelé à tenir effectivement, de façon habituelle^[1] différents postes, il lui est attribué une prime annuelle dont le montant figure en annexe n° III de la convention collective (prime 2 pour la première année [qui s'ajoute à la prime 1] ou prime 3 pour les années suivantes).

Les mesures ci-dessus ne peuvent en aucun cas se cumuler avec les mesures collectives ou individuelles qui auraient pu être appliquées ou qui pourraient l'être par les entreprises pour la prise en compte de la polyvalence des salariés concernés, définie selon les activités par chaque entreprise.

Les montants résultants de l'application des mesures collectives ou individuelles prises par les entreprises ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux montants des présentes mesures conventionnelles.

[1] Couverture de la totalité de la durée d'un poste de travail (de la prise de consignes à la passation des consignes au suivant) 12 fois par an.

Annexe III Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} janvier 2008

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	16 638,38 €
	1 – niveau B	16 955,00 €
	2 – niveau A	17 345,00 €
	2 – niveau B	17 813,00 €
	3 – niveau A	18 365,00 €
	3 – niveau B	19 008,00 €
	4 – niveau A	19 749,00 €
	4 – niveau B	20 598,00 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	21 566,00 €
	5 – niveau B	22 666,00 €
	6 – niveau A	23 913,00 €
	6 – niveau B	25 324,00 €
	7 – niveau A	26 919,00 €
	7 – niveau B	28 723,00 €
Cadres	8	30 762,00 €
	9	36 914,00 €
	10	46 143,00 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 285,00 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'accord).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise confirmé (> 2 ans dans la catégorie)	23 000,00 €
Cadre confirmé (> 2 ans dans la catégorie)	32 000,00 €
Cadre supérieur	60 000,00 €

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	4,59 €
– poste de plus de 8 heures	5,87 €

Prime de vacances	370,00 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence	
1. validation de la formation la première année	150,00 €
2. exercice de la polyvalence la première année	150,00 €
3. exercice de la polyvalence les années suivantes	300,00 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} juillet 2008

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	17 137,53 €
	1 – niveau B	17 463,65 €
	2 – niveau A	17 865,35 €
	2 – niveau B	18 347,39 €
	3 – niveau A	18 915,95 €
	3 – niveau B	19 578,24 €
	4 – niveau A	20 341,47 €
	4 – niveau B	21 215,94 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	22 212,98 €
	5 – niveau B	23 345,98 €
	6 – niveau A	24 630,39 €
	6 – niveau B	26 083,72 €
	7 – niveau A	27 726,57 €
	7 – niveau B	29 584,69 €
Cadres	8	31 684,86 €
	9	38 021,42 €
	10	47 527,29 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 325,00 € pour 152,25 heures.

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise confirmé (> 2 ans dans la catégorie)	23 690,00 €
Cadre confirmé (> 2 ans dans la catégorie)	32 960,00 €
Cadre supérieur	61 800,00 €

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	4,73 €
– poste de plus de 8 heures	6,05 €

Prime de vacances	382,25 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
4. validation de la formation la première année	154,50 €
5. exercice de la polyvalence la première année	154,50 €
6. exercice de la polyvalence les années suivantes	309,00 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} juin 2010

(M.A.J. avenant du 7 juin 2010.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	17 565,97 €
	1 – niveau B	17 900,24 €
	2 – niveau A	18 311,98 €
	2 – niveau B	18 806,07 €
	3 – niveau A	19 388,85 €
	3 – niveau B	20 067,70 €
	4 – niveau A	20 850,01 €
	4 – niveau B	21 746,34 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	22 768,30 €
	5 – niveau B	23 929,63 €
	6 – niveau A	25 246,15 €
	6 – niveau B	26 735,81 €
	7 – niveau A	28 419,73 €
	7 – niveau B	30 324,31 €
Cadres	8	32 476,98 €
	9	38 971,96 €
	10	48 715,47 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 352,62 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'accord).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise confirmé (> 2 ans dans la catégorie)	24 290,00 €
Cadre confirmé (> 2 ans dans la catégorie)	33 790,00 €
Cadre supérieur	63 350,00 €

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,00 €
– poste de plus de 8 heures	6,30 €

Prime de vacances	400,00 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
7. validation de la formation la première année	158,50 €
8. exercice de la polyvalence la première année	158,50 €
9. exercice de la polyvalence les années suivantes	317,00 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} mars 2011

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	17 917,29 €
	1 – niveau B	18 258,24 €
	2 – niveau A	18 678,22 €
	2 – niveau B	19 182,19 €
	3 – niveau A	19 776,63 €
	3 – niveau B	20 469,05 €
	4 – niveau A	21 267,01 €
	4 – niveau B	22 181,27 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	23 223,67 €
	5 – niveau B	24 408,22 €
	6 – niveau A	25 751,07 €
	6 – niveau B	27 270,53 €
	7 – niveau A	28 988,12 €
	7 – niveau B	30 930,80 €
Cadres	8	33 126,52 €
	9	39 751,40 €
	10	49 689,78 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 379,67 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'accord).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	24 775,80 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	34 465,80 €
Cadre supérieur	64 617,00 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,10 €
– poste de plus de 8 heures	6,43 €

Prime de vacances	440,00 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
10. validation de la formation la première année	161,67 €
11. exercice de la polyvalence la première année	161,67 €
12. exercice de la polyvalence les années suivantes	323,34 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} février 2012

(M.J.A. avenant du 8 février 2012.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	18 275,64 €
	1 – niveau B	18 623,41 €
	2 – niveau A	19 051,78 €
	2 – niveau B	19 565,84 €
	3 – niveau A	20 172,16 €
	3 – niveau B	20 878,45 €
	4 – niveau A	21 692,35 €
	4 – niveau B	22 624,90 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	23 688,15 €
	5 – niveau B	24 896,38 €
	6 – niveau A	26 266,10 €
	6 – niveau B	27 815,94 €
	7 – niveau A	29 567,88 €
	7 – niveau B	31 549,42 €
Cadres	8	33 789,05 €
	9	40 546,43 €
	10	50 683,58 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 403,75 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'accord).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	25 271,30 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	35 155,10 €
Cadre supérieur	65 909,35 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,20 €
– poste de plus de 8 heures	6,56 €

Prime de vacances	449,00 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
13. validation de la formation la première année	164,90 €
14. exercice de la polyvalence la première année	164,90 €
15. exercice de la polyvalence les années suivantes	329,80 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} mars 2013

(M.J.A. avenant du 27 février 2013.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	18 568,05 €
	1 – niveau B	18 921,38 €
	2 – niveau A	19 356,61 €
	2 – niveau B	19 878,89 €
	3 – niveau A	20 494,91 €
	3 – niveau B	21 212,51 €
	4 – niveau A	22 039,43 €
	4 – niveau B	22 986,90 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	24 067,16 €
	5 – niveau B	25 294,72 €
	6 – niveau A	26 686,36 €
	6 – niveau B	28 261,00 €
	7 – niveau A	30 040,97 €
	7 – niveau B	32 054,21 €
Cadres	8	34 329,67 €
	9	41 195,14 €
	10	51 494,52 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 435,72 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	25 675,64 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	35 717,58 €
Cadre supérieur	66 963,90 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,28 €
– poste de plus de 8 heures	6,66 €

Prime de vacances	456,18 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
16. validation de la formation la première année	167,54 €
17. exercice de la polyvalence la première année	167,54 €
18. exercice de la polyvalence les années suivantes	335,08 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} avril 2014

(M.J.A. avenant du 2 avril 2014.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	18 790,87 €
	1 – niveau B	19 148,44 €
	2 – niveau A	19 588,89 €
	2 – niveau B	20 117,44 €
	3 – niveau A	20 740,85 €
	3 – niveau B	21 467,06 €
	4 – niveau A	22 303,90 €
	4 – niveau B	23 262,74 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	24 355,97 €
	5 – niveau B	25 598,26 €
	6 – niveau A	27 006,60 €
	6 – niveau B	28 600,13 €
	7 – niveau A	30 401,46 €
	7 – niveau B	32 438,86 €
Cadres	8	34 741,63 €
	9	41 689,48 €
	10	52 112,45 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 450,94 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	25 983,75 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	36 146,19 €
Cadre supérieur	67 767,47 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,35 €
– poste de plus de 8 heures	6,74 €

Prime de vacances	461,66 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
19. validation de la formation la première année	169,55 €
20. exercice de la polyvalence la première année	169,55 €
21. exercice de la polyvalence les années suivantes	339,10 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} mai 2016

(M.J.A. avenant du 26 avril 2016.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	18 990,87 €
	1 – niveau B	19 348,44 €
	2 – niveau A	19 788,89 €
	2 – niveau B	20 318,61 €
	3 – niveau A	20 948,26 €
	3 – niveau B	21 681,73 €
	4 – niveau A	22 526,94 €
	4 – niveau B	23 495,37 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	24 599,53 €
	5 – niveau B	25 854,24 €
	6 – niveau A	27 276,66 €
	6 – niveau B	28 886,13 €
	7 – niveau A	30 705,48 €
	7 – niveau B	32 763,25 €
Cadres	8	35 089,04 €
	9	42 106,38 €
	10	52 633,58 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 472,26 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	26 243,59 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	36 507,65 €
Cadre supérieur	68 445,14 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,40 €
– poste de plus de 8 heures	6,81 €

Prime de vacances	466,27 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
22. validation de la formation la première année	171,24 €
23. exercice de la polyvalence la première année	171,24 €
24. exercice de la polyvalence les années suivantes	342,49 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} février 2018

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	19 372,51 €
	1 – niveau B	19 737,26 €
	2 – niveau A	20 186,57 €
	2 – niveau B	20 726,93 €
	3 – niveau A	21 369,23 €
	3 – niveau B	22 117,45 €
	4 – niveau A	22 979,64 €
	4 – niveau B	23 967,53 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	25 093,88 €
	5 – niveau B	26 373,81 €
	6 – niveau A	27 824,81 €
	6 – niveau B	29 466,63 €
	7 – niveau A	31 322,53 €
	7 – niveau B	33 421,66 €
Cadres	8	35 794,19 €
	9	42 952,55 €
	10	53 691,30 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 504,23 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	26 770,98 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	37 241,31 €
Cadre supérieur	69 820,61 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,51 €
– poste de plus de 8 heures	6,95 €

Prime de vacances	475,65 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
25. validation de la formation la première année	174,69 €
26. exercice de la polyvalence la première année	174,69 €
27. exercice de la polyvalence les années suivantes	349,37 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} juillet 2020

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	19 722,76 €
	1 – niveau B	20 094,11 €
	2 – niveau A	20 551,54 €
	2 – niveau B	21 101,68 €
	3 – niveau A	21 755,59 €
	3 – niveau B	22 517,33 €
	4 – niveau A	23 395,12 €
	4 – niveau B	24 400,87 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	25 547,57 €
	5 – niveau B	26 850,64 €
	6 – niveau A	28 327,89 €
	6 – niveau B	29 999,39 €
	7 – niveau A	31 888,84 €
	7 – niveau B	34 025,92 €
Cadres	8	36 441,35 €
	9	43 729,13 €
	10	54 662,04 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 545,34 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	27 255,00 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	37 914,64 €
Cadre supérieur	71 082,97 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,61 €
– poste de plus de 8 heures	7,07 €

Prime de vacances	485,00 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
1. validation de la formation la première année	178,20 €
2. exercice de la polyvalence la première année	178,20 €
3. exercice de la polyvalence les années suivantes	356,39 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} mai 2021

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	19 880,54 €
	1 – niveau B	20 254,87 €
	2 – niveau A	20 715,95 €
	2 – niveau B	21 270,49 €
	3 – niveau A	21 929,63 €
	3 – niveau B	22 697,47 €
	4 – niveau A	23 582,28 €
	4 – niveau B	24 596,07 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	25 751,96 €
	5 – niveau B	27 065,45 €
	6 – niveau A	28 554,51 €
	6 – niveau B	30 239,38 €
	7 – niveau A	32 143,96 €
	7 – niveau B	34 298,13 €
Cadres	8	36 732,88 €
	9	44 078,96 €
	10	55 099,34 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 560,56 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	27 473,04 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	38 217,95 €
Cadre supérieur	71 651,63 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,65 €
– poste de plus de 8 heures	7,13 €

Prime de vacances	488,88 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
Validation de la formation la première année	179,62 €
Exercice de la polyvalence la première année	179,62 €
Exercice de la polyvalence les années suivantes	359,24 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} juillet 2022

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	20 630,54 €
	1 – niveau B	21 004,87 €
	2 – niveau A	21 465,95 €
	2 – niveau B	22 020,49 €
	3 – niveau A	22 679,63 €
	3 – niveau B	23 447,47 €
	4 – niveau A	24 332,28 €
	4 – niveau B	25 346,07 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	26 501,96 €
	5 – niveau B	27 815,45 €
	6 – niveau A	29 304,51 €
	6 – niveau B	30 989,38 €
	7 – niveau A	32 893,96 €
	7 – niveau B	35 048,13 €
Cadres	8	37 482,88 €
	9	44 828,96 €
	10	55 849,34 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1651,91 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	28 223,04
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	38 967,95
Cadre supérieur	72 401,63
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} septembre 2022

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	20 880,54
	1 – niveau B	21 254,87
	2 – niveau A	21 715,95
	2 – niveau B	22 270,49
	3 – niveau A	22 929,63

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
	3 – niveau B	23 697,47
	4 – niveau A	24 582,28
	4 – niveau B	25 596,07
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	26 751,96
	5 – niveau B	28 065,45
	6 – niveau A	29 554,51
	6 – niveau B	31 239,38
	7 – niveau A	33 143,96
	7 – niveau B	35 298,13
Cadres	8	37 732,88
	9	45 078,96
	10	56 099,34

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1651,91 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	28 473,04
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	39 217,95
Cadre supérieur	72 651,63
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} février 2023

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	21 611,36 €
	1 – niveau B	21 998,79 €
	2 – niveau A	22 476,01 €
	2 – niveau B	23 049,96 €
	3 – niveau A	23 732,17 €
	3 – niveau B	24 526,88 €
	4 – niveau A	25 442,66 €
	4 – niveau B	26 491,93 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	27 688,28 €
	5 – niveau B	29 047,74 €
	6 – niveau A	30 588,92 €
	6 – niveau B	32 332,76 €

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
	7 – niveau A	34 304,00 €
	7 – niveau B	36 533,56 €
	8	39 053,53 €
	9	46 656,72 €
	10	58 062,82 €
Cadres		

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 715,86 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	29 469,60 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	40 590,58 €
Cadre supérieur	75 194,44 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,85 €
– poste de plus de 8 heures	7,38 €

Prime de vacances	505,99 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
1. validation de la formation la première année	185,91 €
2. exercice de la polyvalence la première année	185,91 €
3. exercice de la polyvalence les années suivantes	371,82 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} mai 2023

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	21 935,53 €
	1 – niveau B	22 328,77 €
	2 – niveau A	22 813,15 €
	2 – niveau B	23 395,71 €
	3 – niveau A	24 088,15 €
	3 – niveau B	24 894,78 €
	4 – niveau A	25 824,30 €
	4 – niveau B	26 889,31 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	28 103,60 €
	5 – niveau B	29 483,46 €

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
	6 – niveau A	31 047,75 €
	6 – niveau B	32 817,75 €
	7 – niveau A	34 818,56 €
	7 – niveau B	37 081,56 €
Cadres	8	39 639,33 €
	9	47 356,57 €
	10	58 933,76 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 753,92 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	29 911,64 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	41 199,43 €
Cadre supérieur	76 322,36 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} novembre 2024

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	22 374,24 €
	1 – niveau B	22 775,35 €
	2 – niveau A	23 269,41 €
	2 – niveau B	23 863,62 €
	3 – niveau A	24 569,91 €
	3 – niveau B	25 392,68 €
	4 – niveau A	26 340,79 €
	4 – niveau B	27 427,10 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	28 665,67 €
	5 – niveau B	30 073,13 €
	6 – niveau A	31 668,71 €
	6 – niveau B	33 474,11 €
	7 – niveau A	35 514,92 €
	7 – niveau B	37 823,19 €
Cadres	8	40 432,12 €
	9	48 303,70 €
	10	60 112,44 €

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	30 509,87 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	42 023,42 €
Cadre supérieur	77 848,81 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} juillet 2025

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	22 709,85 €
	1 – niveau B	23 116,98 €
	2 – niveau A	23 618,45 €
	2 – niveau B	24 221,57 €
	3 – niveau A	24 938,46 €
	3 – niveau B	25 773,57 €
	4 – niveau A	26 735,90 €
	4 – niveau B	27 838,51 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	29 095,66 €
	5 – niveau B	30 524,23 €
	6 – niveau A	32 143,74 €
	6 – niveau B	33 976,22 €
	7 – niveau A	36 047,64 €
	7 – niveau B	38 390,54 €
Cadres	8	41 038,60 €
	9	49 028,26 €
	10	61 014,13 €

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	30 967,52 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	42 653,77 €
Cadre supérieur	79 016,54 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,94 €
– poste de plus de 8 heures	7,49 €

Prime de vacances	513,58 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
1. validation de la formation la première année	188,70 €
2. exercice de la polyvalence la première année	188,70 €
3. exercice de la polyvalence les années suivantes	377,40 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} avril 2026

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	23 005,08 €
	1 – niveau B	23 417,50 €
	2 – niveau A	23 925,49 €
	2 – niveau B	24 536,45 €
	3 – niveau A	25 262,66 €
	3 – niveau B	26 108,63 €
	4 – niveau A	27 083,47 €
	4 – niveau B	28 200,41 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	29 473,90 €
	5 – niveau B	30 921,04 €
	6 – niveau A	32 561,61 €
	6 – niveau B	34 417,91 €
	7 – niveau A	36 516,26 €
	7 – niveau B	38 889,62 €
Cadres	8	41 572,10 €
	9	49 665,63 €
	10	61 807,31 €

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	31 370,10 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	43 208,27 €
Cadre supérieur	80 043,76 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	6,02 €
– poste de plus de 8 heures	7,59 €

Prime de vacances	520,26 €
-------------------	----------

Annexe IV Prime d’ancienneté

Montant annuel applicable au 1^{er} janvier 2008

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	375	393	411	429	447	465	483	501	513	541	569	597	625	653
≥ 6 < 9	750	786	822	858	894	930	966	1 002	1 026	1 082	1 138	1 194	1 250	1 306
≥ 9 < 12	1 125	1 179	1 233	1 287	1 341	1 395	1 449	1 503	1 539	1 623	1 707	1 791	1 875	1 959
≥ 12 < 15	1 500	1 572	1 644	1 716	1 788	1 860	1 932	2 004	2 052	2 164	2 276	2 388	2 500	2 612
≥ 15 ans	1 875	1 965	2 055	2 145	2 235	2 325	2 415	2 505	2 565	2 705	2 845	2 985	3 125	3 265

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d’ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} juillet 2008

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	386	405	423	442	460	479	497	516	528	557	586	615	644	673
≥ 6 < 9	773	810	847	884	921	958	995	1 032	1 057	1 114	1 172	1 230	1 288	1 345
≥ 9 < 12	1 159	1 214	1 270	1 326	1 381	1 437	1 492	1 548	1 585	1 672	1 758	1 845	1 931	2 018
≥ 12 < 15	1 545	1 619	1 693	1 767	1 842	1 916	1 990	2 064	2 114	2 229	2 344	2 460	2 575	2 690
≥ 15 ans	1 931	2 024	2 117	2 209	2 302	2 395	2 487	2 580	2 642	2 786	2 930	3 075	3 219	3 363

Montant annuel applicable au 1^{er} juin 2010

(M.A.J. avenant du 7 juin 2010.)

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	396	415	434	453	472	491	510	529	542	571	601	630	660	689
≥ 6 < 9	792	830	868	906	944	982	1 020	1 058	1 083	1 142	1 201	1 261	1 320	1 379
≥ 9 < 12	1 188	1 245	1 302	1 359	1 416	1 473	1 530	1 587	1 625	1 713	1 802	1 891	1 980	2 068
≥ 12 < 15	1 584	1 660	1 736	1 812	1 888	1 964	2 040	2 116	2 166	2 285	2 403	2 521	2 639	2 758
≥ 15 ans	1 980	2 075	2 170	2 265	2 360	2 455	2 550	2 645	2 708	2 856	3 004	3 151	3 299	3 447

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} mars 2011

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	404	423	443	462	481	501	520	540	553	582	613	643	673	703
≥ 6 < 9	808	847	885	924	963	1 002	1 040	1 079	1 105	1 165	1 225	1 286	1 346	1 407
≥ 9 < 12	1 212	1 270	1 328	1 386	1 444	1 502	1 561	1 619	1 658	1 747	1 838	1 929	2 020	2 109
≥ 12 < 15	1 616	1 693	1 771	1 848	1 926	2 003	2 081	2 158	2 209	2 331	2 451	2 571	2 692	2 813
≥ 15 ans	2 020	2 117	2 213	2 310	2 407	2 503	2 601	2 698	2 762	2 913	3 064	3 214	3 365	3 516

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} février 2012

(M.A.J. avenant du 8 février 2012.)

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	412	431	452	471	491	511	530	551	564	594	625	656	686	717
≥ 6 < 9	824	864	903	942	982	1 022	1 061	1 101	1 127	1 188	1 250	1 312	1 373	1 435
≥ 9 < 12	1 236	1 295	1 355	1 414	1 473	1 532	1 592	1 651	1 691	1 782	1 875	1 968	2 060	2 151
≥ 12 < 15	1 648	1 727	1 806	1 885	1 965	2 043	2 123	2 201	2 253	2 378	2 500	2 622	2 746	2 869
≥ 15 ans	2 060	2 159	2 257	2 356	2 455	2 553	2 653	2 752	2 817	2 971	3 125	3 278	3 432	3 586

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} mars 2013

(M.A.J. avenant du 27 février 2013.)

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	419	438	459	479	499	519	538	560	573	604	635	666	697	728
≥ 6 < 9	837	878	917	957	998	1 038	1 078	1 119	1 145	1 207	1 270	1 333	1 395	1 458
≥ 9 < 12	1256	1316	1 377	1 437	1 497	1 557	1 617	1 677	1 718	1 811	1 905	1 999	2 093	2 185
≥ 12 < 15	1674	1755	1 835	1 915	1 996	2 076	2 157	2 236	2 289	2 416	2 540	2 664	2 790	2 915
≥ 15 ans	2 093	2 194	2 293	2 394	2 494	2 594	2 695	2 796	2 862	3 019	3 175	3 330	3 487	3 643

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} avril 2014

(M.A.J. avenant du 2 avril 2014.)

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
≥ 3 < 6	424	443	465	485	505	525	544	567	580	611	643	674	705	737
≥ 6 < 9	847	889	928	968	1 010	1 050	1 091	1 132	1 159	1 221	1 285	1 349	1 412	1 475
≥ 9 < 12	1 271	1 332	1 394	1 454	1 515	1 576	1 636	1 697	1 739	1 833	1 928	2 023	2 118	2 211
≥ 12 < 15	1 694	1 776	1 857	1 938	2 020	2 101	2 183	2 263	2 316	2 445	2 570	2 696	2 823	2 950
≥ 15 ans	2 118	2 220	2 321	2 423	2 524	2 625	2 727	2 830	2 896	3 055	3 213	3 370	3 529	3 687

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} mai 2016

(M.A.J. avenant du 26 avril 2016.)

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	428	447	469	489	510	530	549	572	585	617	649	680	712	744
≥ 6 < 9	855	897	937	978	1 020	1 060	1 101	1 143	1 170	1 233	1 298	1 362	1 425	1 490
≥ 9 < 12	1 283	1 345	1 407	1 468	1 530	1 591	1 652	1 714	1 756	1 851	1 947	2 043	2 139	2 233
≥ 12 < 15	1 711	1 793	1 875	1 957	2 040	2 121	2 204	2 285	2 339	2 469	2 596	2 722	2 851	2 979
≥ 15 ans	2 139	2 242	2 343	2 446	2 549	2 651	2 754	2 857	2 925	3 085	3 245	3 403	3 564	3 723

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} février 2018

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveaux														
≥ 3 < 6	436	455	477	497	520	540	559	582	596	628	661	693	725	757
≥ 6 < 9	871	914	955	996	1 039	1 079	1 121	1 163	1 191	1 254	1 320	1 385	1 449	1 514
≥ 9 < 12	1 308	1 371	1 435	1 496	1 560	1 622	1 684	1 747	1 791	1 887	1 985	2 083	2 181	2 277
≥ 12 < 15	1 744	1 828	1 912	1 995	2 080	2 162	2 247	2 330	2 385	2 517	2 647	2 775	2 907	3 038
≥ 15 ans	2 181	2 286	2 389	2 494	2 599	2 704	2 809	2 913	2 983	3 146	3 309	3 471	3 635	3 797

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} juillet 2020

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	443	462	484	505	529	549	568	591	606	639	672	704	737	770
≥ 6 < 9	885	930	971	1013	1 057	1 097	1 140	1 183	1 212	1 276	1 343	1 409	1 474	1 541
≥ 9 < 12	1 331	1 394	1 460	1 522	1 587	1 650	1 713	1 777	1 823	1 921	2 020	2 119	2 219	2 317
≥ 12 < 15	1 774	1 860	1 946	2 030	2 116	2 200	2 286	2 371	2 428	2 562	2 694	2 824	2 959	3 092
≥ 15 ans	2 219	2 327	2 432	2 538	2 645	2 752	2 859	2 965	3 036	3 202	3 368	3 532	3 700	3 865

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} mai 2021

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	446	465	487	509	533	553	572	595	610	644	677	709	742	776
≥ 6 < 9	892	937	978	1 021	1 065	1 105	1 149	1 192	1 221	1 286	1 353	1 420	1 485	1 553
≥ 9 < 12	1 341	1 405	1 471	1 534	1 599	1 663	1 726	1 791	1 837	1 936	2 036	2 135	2 236	2 335
≥ 12 < 15	1 788	1 874	1 961	2 046	2 132	2 217	2 304	2 389	2 447	2 582	2 715	2 846	2 982	3 116
≥ 15 ans	2 236	2 345	2 451	2 558	2 666	2 774	2 881	2 988	3 060	3 227	3 394	3 560	3 729	3 895

Montant annuel applicable au 1^{er} juillet 2025

(M.A.J. avenant du 11 juin 2025.)

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
Niveau	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
≥ 3 < 6	453	472	494	517	541	561	581	604	619	654	687	720	753	788
≥ 6 < 9	905	951	993	1 036	1 081	1 122	1 166	1 210	1 239	1 305	1 373	1 441	1 507	1 576
≥ 9 < 12	1 361	1 426	1 493	1 557	1 623	1 688	1 752	1 818	1 865	1 965	2 067	2 167	2 270	2 370
≥ 12 < 15	1 815	1 902	1 990	2 077	2 164	2 250	2 339	2 425	2 484	2 621	2 756	2 889	3 027	3 163
≥ 15 ans	2 270	2 380	2 488	2 596	2 706	2 816	2 924	3 033	3 106	3 275	3 445	3 613	3 785	3 953

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvrier/employé et agent de maîtrise/technicien) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Annexe V Types d'emplois faisant l'objet d'un travail de nuit

1. Sucrierie

- Cour à betteraves, centre de réception et lavoir :
 - responsabilité et organisation cour/lavoir ;
 - chef de centre de réception ;
 - personnel centre de réception (triage/décolletage/râpuration/saccharimétrie) ;
 - personnel de conduite et de surveillance cour et lavoir ;
 - autres appellations.
- Ateliers de fabrication :
 - encadrement fabrication ;
 - personnel de conduite et de surveillance (coupe-racines, diffusion, épuration, évaporation, cristallisation, séchage (jusqu'à entrée dans silo) ;
 - personnel de laboratoire ;
 - personnel de nettoyage usine ;
 - autres appellations.

2. Stockage et conditionnement

- Silos et stockage :

Personnel des silos et stockage.
- Ateliers de conditionnement :
 - encadrement d'atelier de conditionnement ;
 - conducteur/opérateur de machine de conditionnement.
- Déshydratation.
- Expéditions :
 - encadrement magasin ;
 - personnel service expédition.

3. Ateliers d'entretien

- Entretien :
 - encadrement atelier entretien (y compris entretien posté) ;
 - personnel d'entretien (notamment mécanicien, électricien) ;
 - personnel d'entretien (véhicules, matériel roulant et divers).
- Énergie :

Personnel de conduite et de surveillance chaufferie (chaudière, turbo).

4. Atelier sucre liquide et connexe

Encadrement atelier sucre liquide et connexe.

Personnel de conduite et de surveillance des installations.

Personnel de laboratoire.

Personnel conditionnement et expéditions.

Autres appellations.

5. Services administratifs, généraux et divers

Personnel de gardiennage/agents de sécurité.

Informatique (opérations ponctuelles de maintenance des programmes et des réseaux informatiques).

Chauffeurs.

Personnel d'épandage.

Autres appellations.

6. Distillerie

Encadrement distillerie.

Conduite et surveillance des installations.

Expédition alcool.

Sécurité (pompiers).

Autres appellations.

7. Raffinerie

■ Ateliers de fabrication :

- encadrement fabrication ;
- personnel de conduite et de surveillance ;
- personnel de laboratoire ;
- personnel de nettoyage usine ;
- autres appellations.

Annexe VI Barème départs anticipés

Salariés ayant occupé un poste en 3 x 8 toute l'année

Années	Jours ^[1]	Années	Jours ^[1]	Jours ^{[1] [2]}	Années	Jours ^[1]
10	10	20	30		30	60
11	11	21	31,5	32	31	62
12	12	22	33		32	64
13	13	23	34,5	35	33	66
14	14	24	36		34	68
15	15	25	37,5	38	35	70
16	16	26	39		36	72
17	17	27	40,5	41	37	74
18	18	28	42		38	76
19	19	29	43,5	44	39	78

[1] Jour = poste pour les salariés en 3 x 8 toute l'année encore en poste au moment de leur départ.
 Jour = 7 heures pour les autres salariés.
 [2] Arrêté au nombre de jours ou postes immédiatement supérieur.

Salariés ayant occupé un poste en 3 x 8 en campagne betteravière

Campagnes	Jours ^[1]	Jours ^[2]	Campagnes	Jours ^[1]	Jours ^[2]	Campagnes	Jours ^[1]	Jours ^[2]
10	3,33	4	20	10		30	20	
11	3,66	4	21	10,5	11	31	20,66	21
12	4		22	11		32	21,33	22
13	4,33	5	23	11,5	12	33	22	
14	4,66	5	24	12		34	22,66	23
15	5		25	12,5	13	35	23,33	24
16	5,33	6	26	13		36	24	
17	5,66	6	27	13,5	14	37	24,66	25
18	6		28	14		38	25,33	26
19	6,33	7	29	14,5	15	39	26	

[1] Jour = 7 heures.
 [2] Arrêté au nombre de jours immédiatement supérieur.

Annexe VII Validation des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Demande de création d'un CQP

Compte tenu de la volonté affirmée de promouvoir la formation professionnelle comme moyen d'évolution des compétences et d'une meilleure qualification face à l'évolution des emplois, il a été convenu que la demande de création d'un CQP peut émaner d'un des partenaires sociaux dès lors que ce CQP présente un intérêt pour la branche professionnelle.

CQP IA

Dès lors que cette création est envisagée, les partenaires sociaux des autres branches professionnelles sont informés par l'intermédiaire de la CNPIE (commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi) avant le début des travaux, afin d'identifier si des intérêts communs existent. Dans cette hypothèse la création d'un CQP IA est mise en œuvre par les branches signataires de l'accord du (20 juin 2007).

CQP spécifiques à la branche sucre. Mise en forme des référentiels. Les instances concernées

Dans l'hypothèse où la création d'un CQP IA n'est pas retenue, la branche professionnelle prendra en charge la création d'un CQP spécifique.

Une première étape est constituée par l'approche technique nécessaire à la mise en forme des référentiels de l'emploi concerné et des compétences nécessaires à la tenue de cet emploi.

Cette étape fait l'objet de réunion(s) de la commission paritaire technique :

- pour chaque organisation syndicale, la délégation des salariés à la commission paritaire nationale comprend :
 - le représentant auprès de la commission financière sucre de l'AGEFAFORIA ;
 - un salarié du secteur concerné par le CQP,
- pour les employeurs, la délégation est composée des cinq représentants de la commission financière sucre de l'AGEFAFORIA, et de cinq représentants des entreprises, du SNFS et de la CSRCSF.

Mise en forme des référentiels

Afin de préserver une harmonie de présentation entre les référentiels des CQP IA et des CQP spécifiques à la branche professionnelle, ces derniers seront établis sur un modèle identique.

La validation des référentiels

Les membres de la commission paritaire technique rendent compte de leurs travaux auprès de la commission paritaire nationale d'information économique, de l'emploi et de la formation (COPANIEF) sous une forme convenue préalablement en réunion.

Compte tenu des éléments fournis, la décision de création du CQP est prise par la COPANIEF en liaison avec la commission paritaire nationale qui valident ces référentiels.

La mise en œuvre et la délivrance du CQP

L'information est transmise à l'AGEFAFORIA qui après consultation de la commission financière sucre informe son conseil d'administration.

La commission financière sucre est tenue informée :

- de la recherche du formateur ;
- des demandes d'inscriptions au CQP (ces demandes sont recueillies au niveau de chaque établissement et soumises régulièrement à l'avis du CE au travers de la commission formation lorsqu'elle existe). Elles sont ensuite transmises à AFISUC pour la mise en œuvre et information de la commission financière sucre ;
- de la mise en place de la formation ;
- de la réalisation des parcours de formation ;
- du suivi en continu et de l'examen final.

Au vu des procès verbaux des jurys, le CQP est délivré par la COPANIEF.

Annexe VIII Liste des accords portant création de CQP de l'industrie sucrière

VIII-1 – Conducteur de machine de conditionnement (signé le 24 octobre 2002, étendu le 3 juin 2003 – JO du 8 juin 2003).

VIII-2 – Conducteur de process (signé le 23 janvier 2007, extension demandée le 19 février 2007).

Annexe IX Liste des accords interbranches alimentaires à jour à la date de la signature de la présente convention

(Mise à jour avenant du 7 juin 2010.)

(Mise à jour avenant du 17 mars 2011.)

IX.1. Désignation de l'OPCA

Accord du 20 octobre 2004, étendu le 18 octobre 2005 et avenant du 25 juillet 2005, étendu le 18 octobre 2005.

IX.2. Professionnalisation

Accord du 6 décembre 2004, étendu le 18 octobre 2005 et avenant du 25 juillet 2005, étendu le 18 octobre 2005.

IX.3. Développement du tutorat

Accord du 6 décembre 2004, en cours d'extension et avenant du 25 juillet 2005, en cours d'extension.

IX.4. Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Accord du 6 décembre 2004, étendu le 18 octobre 2005, avenant du 25 juillet 2005, étendu le 18 octobre 2005, avenant n° 2 du 26 mars 2008, étendu le 6 mars 2009 et avenant n° 3 du 4 février 2011 qui sera présenté à l'extension.

IX.5. Fonctionnement des jurys CQP

Accord du 6 décembre 2004, en cours d'extension, avenant du 25 juillet 2005, en cours d'extension, avenant n° 2 du 7 juillet 2008, étendu le 11 février 2009 et avenant n° 3 du 4 décembre 2009, en cours d'extension.

IX.6. Mise en œuvre du droit individuel à la formation

Accord du 7 janvier 2005, étendu le 18 octobre 2005, avenant du 25 juillet 2005, en cours d'extension et avenant n° 2 du 4 décembre 2009, en cours d'extension.

IX.7. Répartition de la taxe d'apprentissage

Accord du 17 mai 2005, en cours d'extension et avenant du 25 juillet 2005, en cours d'extension.

IX.8. Reconnaissance des CQP harmonisés

Accord de juillet 2007.

IX.9. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Accord du 26 octobre 2009, étendu par arrêté du 8 octobre 2010, publié le 16 octobre 2010.

IX.10. Emploi des seniors

Accord du 15 décembre 2009 validé par la DGEFP le 9 février 2010, étendu par arrêté du 25 mai 2010 publié le 1^{er} juin 2010.

Annexe X Indemnités départ en retraite

(Mise à jour avenant du 7 juin 2010, avenant du 17 mars 2011 et avenant du 8 février 2012.)

Ancienneté	Indemnité de départ en retraite
0	0
1	0
2	0
3	0
4	0
5	1
6	1,2
7	1,4
8	1,6
9	1,8
10	2
11	2,2
12	2,4
13	2,6
14	2,8
15	3
16	3,2
17	3,4
18	3,6
19	3,8
20	4
21	4,2
22	4,4
23	4,6
24	4,8
25	5
26	5,2
27	5,4
28	5,6
29	5,8
30	6

Ancienneté	Indemnité de départ en retraite
31	6,2
32	6,4
33	6,6
34	6,8
35	7
36	7
37	7
38	7
39	7
40	7
41	7
42	7
43	7
44	7
45	7
46	7
47	7
48	7
49	7
50	7
51	7