

CartoAgri, accord de branche

Favoriser l'emploi par la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les coopératives agricoles laitières (accord national)

Texte consolidé et accords nationaux en vigueur

Texte	Accord national destiné à favoriser l'emploi par la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les coopératives agricoles laitières. Étendu par arrêté du 23 décembre 1996 JORF 3 janvier 1997.
État	En vigueur, étendu
Textes en vigueur	3 dont 0 territoriaux
Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635515

Version consolidée au 28 octobre 2026. Document de travail établi automatiquement par DIS21 (CartoAgri) à partir de la base officielle KALI de la DILA, mise à jour du 22 octobre 2026, sous licence ouverte : les articles en vigueur à cette date y sont reproduits dans l'ordre du texte. Seul le texte publié au Bulletin officiel et sur Légifrance fait foi ; ce document ne constitue pas un conseil juridique. Carte et mises à jour : <https://www.cartoagri.fr/>

Sommaire

Texte de base consolidé

Accord national destiné à favoriser l'emploi par la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les coopératives agricoles laitières. Etendu par arrêté du 23 décembre 1996 JORF 3 janvier 1997.

18 juillet 1996, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 4 janvier 1997 [Légifrance](#)

Préambule

1. La situation de l'emploi en France est très préoccupante. Chacun est concerné par ce problème, qui constitue un immense gaspillage de la ressource humaine de notre pays et met en cause l'équilibre même de notre société.
2. Les éléments ayant une influence sur le niveau de l'emploi (et par conséquent du chômage) sont multiples. Les mesures à mettre en place pour réduire le chômage sont donc diverses et relèvent de la responsabilité de très nombreux acteurs.
3. Parmi ces mesures, la réduction du temps de travail, accompagnée d'un aménagement de celui-ci, peut y contribuer dans une proportion non négligeable, même si elle ne peut à elle seule régler l'ensemble du problème.
4. Par le présent accord, les partenaires sociaux de la coopération laitière ont souhaité s'engager dans cette voie afin de créer des emplois :

-la création d'emplois et la réinsertion des demandeurs d'emploi favoriseront la consommation des ménages, ce qui aura pour effet de développer les marchés et, par conséquent, de redynamiser l'activité économique ;

-la création d'emplois contribue au maintien de la cohésion sociale.

5. Ancrées dans leur terroir, les coopératives laitières confirment leur volonté de développer une activité économique la plus importante possible dans les régions, notamment pour y maintenir l'emploi.

En préalable, elles ont toutefois le devoir de rappeler qu'ayant été créées et financées par leurs sociétaires agriculteurs, elles ont pour finalité première :

-de rendre les services nécessaires au développement des exploitations de ceux-ci ;

-de valoriser le mieux possible les produits issus de ces exploitations en assurant leur collecte, leur transformation et leur commercialisation.

Evoluant dans un contexte de forte concurrence, elles ne peuvent en aucun cas prendre le risque d'alourdir leurs prix de revient, car elles perdraient leur compétitivité face à leurs concurrents. Or, elles doivent au contraire améliorer celle-ci en permanence. Si elles oubliaient cette réalité, les coopératives disparaîtraient inmanquablement, avec les conséquences qui en résulteraient notamment sur l'emploi.

Même si elles doivent respecter cette règle, les entreprises s'efforceront de mettre en oeuvre une politique sociale ambitieuse.

6. Des coopératives laitières pensent que la réduction du temps de travail, liée à un aménagement de celui-ci, peut avoir des effets bénéfiques sur l'emploi, dès lors qu'un certain nombre de conditions se trouvent réunies, sachant néanmoins que cette position n'est pas unanime. Ces conditions sont au nombre de cinq :

-maintien et amélioration de leur compétitivité, comme rappelé ci-dessus ;

-mise en oeuvre de la réduction du temps de travail négociée, adaptée aux entreprises et aux salariés, de manière à favoriser la compréhension et l'adhésion de l'ensemble des intéressés ;

-application volontaire et progressive ;

-réduction significative du temps de travail ;

-aménagement corrélatif de ce temps de travail : une opportunité de mieux organiser le travail pour les besoins d'adaptation de la production et des services, afin de répondre aux besoins du terrain.

La réduction du temps de travail ne peut en effet être décidée brutalement au niveau national, ni rendue applicable sans distinction à tout le monde au même moment. Les réalités des entreprises et des marchés sont trop différentes pour cela. Il paraît préférable de privilégier les démarches volontaires et contractualisées pour démarrer au niveau des établissements, voire des unités de travail, afin de mettre en place les solutions les plus adaptées et, le cas échéant, de tenir compte de l'expérience acquise avant d'étendre le processus à d'autres établissements.

C'est la meilleure façon de parvenir à des résultats probants, susceptibles d'avoir un effet d'entraînement sur les coopératives et leurs salariés, pour les encourager à s'engager dans cette démarche de réduction-aménagement du temps de travail.

7. Pour les organisations syndicales signataires, la libération du temps par les uns est le moyen de donner du travail à d'autres, de réinsérer des chômeurs et des exclus, jeunes et moins jeunes, pour leur redonner une place à part entière dans la société et la dignité qui s'y attache.

Dans ce cadre, les organisations syndicales signataires rappellent que le présent accord constitue, pour elles, une étape vers l'objectif des trente-deux heures et de la récupération intégrale de toutes les heures supplémentaires sans dérogation possible.

8. Le présent accord a pour objectif de tracer le cadre des négociations qui pourront intervenir dans les coopératives laitières, sur ce thème de la réduction-aménagement du temps de travail.

Pour cela, les parties signataires déclarent se référer expressément aux dispositions de la loi n° 96-502 du 11 juin 1996 tendant à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail, qui prévoit deux dispositifs :

-une exonération partielle de charges sociales pendant sept ans au bénéfice des entreprises qui s'engageront dans un processus conventionnel de réduction significative du temps de travail, assorti d'embauches, le tout dans des conditions qu'elle définit avec précision (art. 1er, modifiant l'article 39 de la loi du 20 décembre 1993) ;

-une exonération partielle de charges sociales pendant une durée qui sera fixée par décret au bénéfice des entreprises qui s'engageront dans un processus conventionnel de réduction significative du temps de travail, pour éviter les licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique (art. 2, créant un article 39-1 à la loi du 20 décembre 1993).

9. Ces exonérations de charges sociales, consenties par l'Etat, doivent permettre de financer la réduction du temps de travail et l'emploi créé, sans entraîner une perte de revenu inacceptable pour les salariés, mais leur niveau est insuffisant pour couvrir la totalité des surcoûts induits pour l'entreprise.

Or, pour respecter les contraintes économiques évoquées ci-dessus, il faut s'attacher à ce que la masse salariale globale de l'entreprise ne s'accroisse pas :

-du fait des embauches prévues obligatoirement pour bénéficier des dispositions de la loi du 11 juin 1996 (art. 39 modifié de la loi du 20 décembre 1993) ;

-du fait du maintien des emplois des salariés lorsque l'accord a pour objet d'éviter des licenciements collectifs (art. 39-1 nouveau de la loi du 20 décembre 1993).

10. Un financement complémentaire est donc à rechercher dans le cadre des négociations d'entreprises ou d'établissements. Il faut donc faire preuve d'imagination et d'innovation.

Là est l'enjeu de la négociation à conduire dans les entreprises ou les établissements.

L'une des pistes de travail consiste à dresser ensemble la liste des dispositions conventionnelles qui pourraient être modifiées dans l'hypothèse d'une réduction significative de la durée du travail.

On peut également imaginer qu'une réduction importante du temps de travail entraînera une diminution sensible du taux d'absentéisme. Des engagements assortis de clauses de sauvegarde pourraient être conclus dans ce sens. Parfois, un gel ou une moindre augmentation des salaires pour une durée limitée dans le temps pourra être envisagé par la voie contractuelle, etc.

Pour les salariés, cette négociation doit être mise en perspective avec les contreparties concrètes, visibles et contrôlables qui en découlent, à savoir :

- création ou maintien d'emplois en application de l'article 39-1 nouveau de la loi du 20 décembre 1993 ;
 - augmentation significative du temps libre et, par conséquent, nouvelle qualité de vie et amélioration des conditions de travail.
11. En procédant de la sorte, chacun des partenaires aura participé au règlement d'un problème de société grave, en faisant preuve de responsabilité et de solidarité :
- l'Etat, tout d'abord, qui aura accordé des exonérations de charges sociales importantes, pendant une durée non négligeable, en fixant des règles précises aux entreprises qui souhaiteront en bénéficier ;
 - les entreprises, en second lieu, qui devront à la fois préserver leurs parts de marchés, bouleverser leur organisation et procéder à des recrutements importants. La période transitoire sera donc très délicate et les risques importants. Elles devront ensuite assumer toutes les conséquences de leur engagement, notamment en termes de formation du personnel, alors que leurs concurrents ne se seront pas engagés dans une démarche identique ;
 - les salariés, enfin, qui, par la réduction de la durée du travail, auront accepté de s'engager dans une logique de solidarité et d'en assumer les conséquences, pour permettre au plus grand nombre de retrouver une activité.

Ceci étant exposé, la délégation employeurs et les organisations syndicales signataires sont convenues de ce qui suit :

Réduction de la durée du travail.

Article 1

1.1. Mise en oeuvre

Les dispositions de réduction et d'aménagement du temps de travail pourront être mises en oeuvre à l'initiative des entreprises, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail, par accord d'entreprise ou d'établissement.

Il s'agit de l'horaire contractuel rémunéré.

1.3. Ampleur de la réduction du temps de travail

La loi du 11 juin 1996 prévoit deux possibilités ouvrant droit à allègement des cotisations sociales à la charge de l'employeur :

- soit une réduction d'au moins 10 p. 100 de la durée initiale de travail, pour 6 p. 100 d'embauche ;
- soit une réduction d'au moins 15 p. 100 de cette durée, pour 9 p. 100 d'embauche,

sauf application de l'article 39-1 nouveau de la loi du 20 décembre 1993.

1.4. Dispositions à prévoir

Celles-ci devront notamment comprendre :

- les modalités d'application et les réductions d'horaires devant être mises en oeuvre ;
- les conditions d'application au personnel posté travaillant en continu et au personnel à temps partiel ;
- le niveau et les modalités des compensations de rémunération susceptibles d'accompagner cette réduction du temps de travail.

Aménagement du temps de travail.

Article 2

Sans qu'il résulte, aux termes de la loi, de relation obligatoire entre l'aménagement et la réduction du temps de travail, celle-ci a notamment pour vocation naturelle d'être associée à une organisation du temps de travail sur l'année.

2.1. Principe

L'utilisation des formes d'aménagement du temps de travail, notamment dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du code du travail, apparaît adaptée pour contribuer conjointement à l'amélioration de la situation de l'emploi et de la performance économique des entreprises.

Consistant à compenser, en termes d'horaires, sur une période donnée, les hausses et les baisses d'activité, cette modulation permet de mieux gérer les variations d'activité auxquelles sont confrontées les entreprises.

La réduction d'horaire prévue par le présent accord est une contrepartie efficace aux contraintes supplémentaires pour les salariés générées par ces aménagements, tenant aux changements intervenant dans leur horaire de travail et à la nature des heures modulées, qui n'entrent pas dans le décompte éventuel des heures supplémentaires et n'ouvrent pas droit aux majorations correspondantes, ni au repos compensateur.

L'aménagement du temps de travail est un facteur d'amélioration de la compétitivité des entreprises, qui permettra de supporter en partie le coût de la diminution du temps de travail. Celui-ci devra être évalué dans le cadre du financement complémentaire à rechercher aux exonérations de charges sociales consenties par l'Etat. L'aménagement du temps de travail doit aussi contribuer à réduire la précarité de l'emploi.

2.2. Dispositions à prévoir

Les coopératives laitières qui associeront l'aménagement du temps de travail à sa réduction veilleront notamment à préciser les dispositions suivantes :

- période de décompte de l'horaire, l'horaire hebdomadaire collectif de travail pouvant varier sur tout ou partie de l'année ;
- modalités d'établissement et de communication de la programmation indicative (quinze jours minimum, sauf circonstances exceptionnelles) ;
- délai de prévenance de l'adaptation de l'horaire programmé (sept jours minimum, sauf circonstances exceptionnelles) ;
- traitement des heures excédentaires en cas de dépassement de l'horaire de référence ;
- durée maximale annuelle du travail, tenant compte du nouvel horaire collectif et du contingent annuel d'heures supplémentaires.

2.3. Journées de repos : l'accord d'entreprise favorisera la mise en oeuvre de la RTT sous forme de journées entières de repos, y compris pour le personnel d'encadrement, et recherchera les opportunités d'attribution du maximum possible de semaines de 4 jours en moyenne sur l'année. Les modalités de prise de ces journées de repos seront définies dans l'accord d'entreprise ou d'établissement, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Contingent d'heures supplémentaires : dans les entreprises qui feront application des dispositions du présent accord, les heures à comptabiliser dans le contingent annuel d'heures supplémentaires seront prises en compte au-delà de la 35e heure. En l'état de la réglementation du travail, seules les heures au-delà de la 39e heure ouvriront droit à majoration, sauf accord d'annualisation.

Nouveaux embauchés : les nouveaux embauchés, dans le cadre du présent accord, bénéficieront des dispositions des accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

A coefficient égal, les nouveaux embauchés bénéficieront du salaire de base collectif de l'entreprise ou de l'établissement. Le cas échéant, une période d'harmonisation maximum de deux ans pourra être mise en place.

Modification des dispositions de la convention collective nationale.

Article 3

Afin d'aider les coopératives laitières qui le souhaitent à mettre en oeuvre les dispositions du présent accord, dans des conditions de coût mesurées et acceptables, les parties signataires conviennent de les autoriser à déroger à certaines dispositions de la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles.

Les entreprises désireuses d'utiliser ces possibilités de dérogation examineront sélectivement ces hypothèses dérogatoires, en équilibrant leur utilisation éventuelle avec les objectifs des partenaires sociaux.

Les entreprises bénéficiaires de cette dérogation auront à adapter ces dispositions, suivant les modalités de mise en oeuvre de la réduction de la durée du travail prévues au paragraphe 1.1 du présent accord.

Si l'entreprise ne respectait plus les conditions prévues par la loi du 11 juin 1996 ou la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, pour bénéficier des exonérations de charges sociales, la faculté de déroger deviendrait caduque immédiatement.

3.1. Congés d'ancienneté

Les entreprises ou établissements concernés pourront déroger aux dispositions du troisième alinéa de l'article 62 et de l'article 18 de l'annexe cadre relatif à la " durée des congés payés ", portant attribution de jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté.

3.2. Congés de fractionnement

Sous réserve d'une modification législative des dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail, les congés de fractionnement prévus à l'article 63 ne s'appliqueront pas.

3.3. Formation

Modifie l'article 78-1 relatif à la " Formation professionnelle ".

3.4. Prime d'ancienneté

Pour les salariés concernés, les primes d'ancienneté conventionnelles ou contractuelles seront maintenues au niveau atteint en valeur absolue, à la date d'application de l'accord sur la réduction du temps de travail, et pourront ne plus évoluer. Les salariés concernés ne bénéficiant pas présentement de l'attribution d'une prime d'ancienneté, et ceux qui seront recrutés, pourront ne pas recevoir une telle prime.

3.5. Rémunération

Les dispositions de la convention collective nationale concernant la rémunération annuelle minimum étant basées sur une durée de trente-neuf heures par semaine, les accords d'entreprises ou d'établissement réduisant la durée du travail devront prévoir, dans l'esprit du présent accord, les modalités et le niveau de la compensation, ainsi que leur incidence sur la rémunération mensuelle et les taux horaires.

3.6. Temps partiel

Les salariés à temps partiel pourront choisir, soit de revenir à temps plein au nouvel horaire collectif avec la rémunération correspondante, soit de réduire leur horaire au prorata de la baisse du temps de travail et dans les mêmes conditions de compensation financière que les autres salariés.

Dispositions diverses.

Article 4

4.1. Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles.

4.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer ses dispositions en cas de modification ou de non-reconduction des dispositions de la loi du 13 juin 1998.

4.3. Commission paritaire de suivi

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée de l'ensemble des organisations signataires de la convention collective. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre, et au moins deux fois par an, pour dresser le bilan du présent accord.

La commission de suivi comprend deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et un nombre égal de représentants des employeurs.

Lorsque les représentants syndicaux sont salariés d'une entreprise, ils sont indemnisés des frais exposés dans les conditions prévues à l'article 11, 1 à 4 de la convention collective.

La commission établit son règlement intérieur.

4.4. Crédit d'heures formation

Dès lors que l'entreprise aura accepté d'engager une négociation en application du présent accord, les délégués syndicaux appelés à négocier disposeront d'un crédit de formation syndicale de trois jours.

4.5. Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

4.6. Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.